EMPLOYMENT, MEANINGFUL WORK AND PARTICIPATION: TOWARDS A QUALITY FUTURE FOR MENTALLY RETARDED ADULTS

The Report of the New Brunswick Task Force on Vocational Services for Mentally Retarded Adults

EMPLOYMENT, MEANINGFUL WORK AND PARTICIPATION

TOWARDS A QUALITY FUTURE FOR MENTALLY RETARDED ADULTS

The Report of the New Brunswick Task Force
on Vocational Services for Mentally Retarded Adults

04 1983

TABLE OF CONTENT

	Page
FORWARD	i
I. INTRODUCTION	1
II. CONTEXT	4
Rights	4
Policy	4
Abilities	4
Programs	5
Vocational Services	6
The Economy	7
III. EMPHASIS	9
A. An Emphasis on Employment	9
B. Community Capabilities	14
C. Ensuring Quality	18
D. Strategic Change	23
IV. IMPLICATIONS	28
A. Planning, Development, Coordination and Funding	28
B. Roles and Orientations	31
- The Relationship between the Department of Soical Services and Communities	34
V. CONCLUSION	39

FOREWORD

The Task Force on Vocational Services for the Mentally Retarded began its work just over a year ago. We have met with provincial and federal departments, sheltered workshops, community agencies and individuals concerned with vocational services. We have heard their struggles, accomplishments and frustrations. We have ourselves struggled with the information received, and the results of the Consulting Team's work, and have produced our report.

We have been encouraged to find that the basic policies and attitudes required to make the report a reality are already in place.

We regularly encountered a respect for people with mental retardation, an appreciation of their potential and their rights, a recognition of their individuality and the resultant necessity of variety in product, program and employment. We found agreement that primary focus be on employment and an acceptance that in our current financial situation sheltered workshops may be a necessity and must therefore be of high quality, with due planning and provision for staff, equipment, marketing, etc. We found a willingness to provide both information and service, and to collaborate with other agencies and departments.

A system is required to bring these essential elements together for the benefit of the individuals that everyone is willing to help towards meaningful vocations.

This requires commitment to rise to the challenge, to make a consistent effort over the required period of time, and to make resources available.

Our report deals with this in terms of general and specific recommendations to government departments, to community agencies and, not least, to CAMR. Many of the recommendations have already been put into

practice, although in isolated situations.

We have seen a crisis call forth cooperation among individuals, departments and agencies: they have identified individual needs; they have roused a sense of community responsibility, organized and prepared a proposal; government responded and service was provided. We make no pretence that the process was easy or altogether smooth. We say simply that it worked, with respect for all concerned.

The recommendations we bring require persistent effort, patience, perseverance, trust, communication and collaboration. They are eminently desirable in terms of anticipated results. They are also feasible.

Any significant project, no matter how desirable or what resources are available, requires nurture and care during its development and initial operating period. We therefore recommend, along with the recommendations of the report, that a structure be established to monitor progress for an initial period of three years, with designated points of reference in both public and private sectors, and with support from all who are involved in vocational services.

We want to thank the Cabinet Committee on Social Policy for its interest and its support, and all those who have assisted the work of the Task Force.

We specifically thank the Consulting Team:

Bruce Kappel	Senior Program Officer National Institute CAMR Toronto, Ontario
Dr. Bernard Graney	Director, Pioneer Development Centre Chicopee, Mass.
Dr. Robert Flynn	Department of Psychology Royal Ottawa Regional Rehabilitation Centre Ottawa, Ontario
Wayne Eluik	Consultant in Vocational Services Halifax, Nova Scotia

Special thanks are extended to all those who were interviewed in provincial and federal departments, in sheltered workshops, other community agencies, and the Renewal Centre and its staff, for their hospitality and patience.

We sincerely thank the members and support staff for their excellent contribution to the Task Force:

Debbi McPherson	Department of Social Services
Lorraine Silliphant	CAMR-NB
John Budden	N. B. Community College
Camille Ferguson	CAMR-NB
Sidney Harris	Department of Labour & Manpower
Brian Elliot	NBASE
Patricia Albert	Department of Social Services
Rev. Stewart Clarke	CAMR-NB

Théo Gagnon
Co-Chairman

Gordon L. Porter
Co-Chairman

I. INTRODUCTION

In September, 1981, the President of CAMR - New Brunswick, Gordon Porter, wrote to the Chairperson of the Cabinet Committee on Social Policy, the Honourable Brenda Robertson, outlining CAMR's concerns about vocational services in the province. He identified specifically the lack of a full range of vocational services and opportunities, of appropriate roles for sheltered workshops, and of the ability of existing services to fully build on the strengths or meet the needs of adults who are mentally retarded.

On December 9, 1981, the Cabinet Committee created the Task Force on Vocational Services for Mentally Retarded Adults. Terms of Reference were developed, co-chairmen appointed and the membership established.

The Task Force is composed of:

Gordon Porter, Co-chairman, President of CAMR - New Brunswick
Théo Gagnon, Co-chairman, Executive Director - Community Placement Services/Resources Division, Department of Social Services
Debbi McPherson, Department of Social Services
John A. Budden, Department of Continuing Education
Sid Harris, Department of Labour and Manpower
Lorraine Silliphant, CAMR - New Brunswick
Camille Ferguson, CAMR - New Brunswick

The Task Force's Terms of Reference were established as follows:

a) review the present state of vocational services in New Brunswick and identify processes whereby mentally retarded adults access these services;
b) identify and define the various types of services that mentally retarded adults require. Suggest access mechanisms;
c) review policy, funding mechanisms and standards for vocational services in New Brunswick;

d) identify possibilities for vocational services for people who are mentally retarded through V.R.D.P., C.A.P. and other similar programs;

e) consult with knowledgeable professionals and volunteers to seek their views on the vocational needs of mentally retarded adults and how the enlargement in vocational programs might help meet these needs;

f) survey other provinces to determine how the vocational services fit in the service network available to people who are mentally retarded in each province;

g) identify specific training programs that may be feasible through the community college system and determine possible sources of funding for specific training programs.

The Task Force contracted with the National Institute on Mental Retardation to provide a resource team that could provide an objective review of the current situation in New Brunswick, and to prepare recommendations for the future that the Task Force would consider in formulating its final report.

The resource team was headed by Mr. Bruce Kappel of the National Institute, and was composed of:

Dr. Robert Flynn, Royal Ottawa Regional Rehabilitation Centre and the University of Ottawa;

Dr. Bernard Graney, Pioneer Developmental Centre - Chicopee, Massachusetts; and

Dr. Wayne Eliuk, a human services consultant - Nova Scotia.

During the Spring of 1982, the resource team visited 14 sheltered workshops and the Miramichi Rehabilitation Centre; circulated a questionnaire to all sheltered workshops and reviewed the returns; interviewed scores of agencies, programs and individuals who live with a mental handicap around the province; interviewed representatives of a dozen Provincial and Federal departments; and reviewed an extensive amount of documentation related to economic, employment and social planning issues in New Brunswick. The resource team submitted its final report, Flexibility and Responsiveness: The Future of Vocational Services and

Opportunities in New Brunswick, during May of 1982.

In addition to participating in and reviewing the work of the Resource Team, the Task Force has discussed the programs and perspectives of the organizations represented on the Task Force, brought the personal knowledge of its members to bear in developing this report, and discussed the issues involved in its work with individuals and groups across the province.

This report is organized in four sections that provide:

1) a look to the future (the perspective of the Task Force on adults who are mentally retarded, their employment, the services and opportunities that can best respond to their needs, and the various responsibilities of government, agencies, and communities);
2) the recommended emphasis for the future of vocational programs and opportunities;
3) implications of these recommendations for individuals, programs, communities and government; and
4) the conclusion.

II. THE CONTEXT

In the process of fulfilling its terms of reference, the Task Force has developed a perspective on adults who are mentally retarded, their employment, the services and opportunities that can best respond to their needs, and the responsibilities of government agencies and the communities in which people live. This perspective takes into account:

- the rights of people who are mentally retarded
- government policy
- the abilities of people who are mentally retarded
- the array of programs that can support their abilities
- the current situation in New Brunswick with respect to (i) vocational services, and (ii) the economy.

Rights

There are firm international, national and provincial statements and a growing appreciation that people who are mentally retarded have the right to productive work, to measures designed to enable them to become as self-reliant as possible, and to protection against discrimination. These rights are expressed most fully in the United Nations declarations on the rights of disabled persons and on the rights of mentally retarded persons. They have also found expression in the new Canadian Charter of Rights and Freedoms and provincial human rights codes in a number of provinces.

Policy

Federal and provincial social policy statements clearly express the belief that people who have handicaps should be assisted to participate and contribute to society to the fullest of their capabilities, share the same opportunities and accept the same responsibilities as other members of the community, and achieve their maximum potential as workers. These and

similar statements are reflected in Federal Government policy related to Vocational Rehabilitation and Employment. They are reflected in the Province of New Brunswick goals and objectives for social development, and the goals of a number of programs offered or sponsored by the Department of Social Services.

Abilities

In light of the fundamental rights of people who have a handicap and the stated goals of federal and provincial policy and programs, it is important to note that people who have a mental handicap, including those who have severe and multiple handicaps, are capable of working in normal employment settings when they receive appropriate supports. There is evidence that when mentally retarded adults receive appropriate supports they can engage in work that is meaningful to the economy of communities; they can choose, obtain and retain such employment, and can thereby contribute substantially to the provision of their everyday needs. Handicapped people are no different from the rest of the population. They see themselves, and are seen by others, as having dignity when they are engaged in meaningful occupations, are able to contribute to their own support, enjoy the independence and responsibilities of being wage earners, and more fully express their citizenship by participating in the economic life of their community and society as workers and taxpayers.

Programs

There currently exists in New Brunswick a number of programs, opportunities and means of support that enable citizens to obtain work-related skills, explore a variety of career opportunities, choose jobs, obtain and retain those jobs, or be supported when they face unemployment. These services include:

- public school education, vocational programs, volunteer work, career counselling, and academic preparations;
- personal work experience;

- community colleges, technical schools and unitersities;
- Employment and Immigration Canada programs;
- New Brunswick's Department of Labour and Manpower programs;
- vocational rehabilitation programs offered by the Department of Social Services and partially funded by Health and Welfare Canada;
- job finding services offered by public and private agencies; and
- the efforts of friends and families to help identify jobs in the community or to employ individuals in businesses they operate.

While these programs are generally available to the population at large, they are not available to any significant extent to citizens who are mentally handicapped.

Vocational Services

In contrast to the diversity of vocational opportunities available to the general population, vocational services for adults who are mentally retarded are generally limited to sheltered workshops, which have resulted from substantial and relatively recent investments by the Department of Social Services and longer term investments by parents and communities across the province. The resource team observed that,

> Considering the obstacles, the economic situation, the short time period for development, and the needs across New Brunswick, the accomplishments of workshops and communities are very positive as a first stage of development. There is a wide range of programs offered, including variations in philosophical orientations, wages paid to staff and handicapped workers, physical and social working conditions, abilities to operate business-like enterprises, and expectations about the abilities and capabilities of handicapped people, families and staff. Nevertheless, there is a tremendous level of commitment across New Brunswick to improving the quality of life for handicapped people and exploring new and innovative, as well as tried-and-true, methods to achieve that end.

There is almost universal agreement that sheltered workshops should only be places for training to be followed by greater independence, self-sufficiency, and employment but there has been very little movement from workshops to employment.

The sheltered workshops of the province are not only the most predominant vocational service supporting mentally retarded adults, they are also under considerable pressure to serve greater and greater numbers. In communities across the province, workshop staff members know individuals who are currently unserved, schools are graduating approximately sixty young adults from auxilliary classes each year, and concerned citizens are waiting for many children and adults currently residing in institutions to return to the community.

The current situation, then, in terms of vocational services and opportunities is characterized by a sheltered workshop-dominated approach, very little movement out of workshops into employment, and considerable pressure for more adults to receive service. There is very little utilization of the programs and opportunities that are available to most citizens in the employment area.

The Economy

The present economic situation in New Brunswick is also a major consideration. One circumstance of both the economy and government policy is that the provincial government is practising fiscal restraint. Thus, it is essential that public funds be spent in support of the most effective and efficient means of providing vocational and training support.

In these hard economic times, when many "normal" people are out of work, some people question the wisdom of helping handicapped people get training and employment. The opposite side of the argument could also be put forward. It is better that both groups be kept in focus.

The rights of handicapped people have to be safeguarded at all

times, but especially in hard times when they may become even more vulnerable.

A measure of the effectiveness of a society may be seen in its work force and the ranks of its unemployed. If "normal" and "handicapped" or "disabled" are proportionately represented in both employed and unemployed, the society has a right to be proud. Unfortunately today, not only in New Brunswick but across North America, the vast majority of people who have a mental handicap have never had any experience of employment.

There is a final consideration in light of the current economy. As with the rest of the population, if people who are mentally retarded are to be supported to learn employment skills and be viably employed, supports must be provided in relation to:

a) the known strength and weaknesses of the individual;
b) the known employment opportunities and ways in which people find work in the communities in which they live.

These considerations establish the framework for the emphasis the Task Force recommends.

III. THE EMPHASIS

The Task Force believes that the emphasis for the future of vocational programs and opportunities for adults who are mentally retarded must take into account:

1) Priority given to employment that is related to the strengths and needs of individual handicapped people and the employment situation in the communities in which they live.
2) Handicapped people being served in communities; communities are the appropriate locus of responsibility for supporting their handicapped members.
3) Efforts to build on the efforts of communities to date, to ensure quality in existing programs by maintaining what is of quality and encouraging improvements. Efforts must also be made to ensure that new programs and supports are of such quality as to respond effectively to the needs and strengths of the individuals they are intended to support.
4) Changes must be made in ways that will ensure quality futures for handicapped people as citizens of their communities. Emphasis must, therefore, be placed on gradual, but strategic changes that support the development of community capabilities and allow individuals, groups, agencies and communities to gain experience with varying approaches.

A. An Emphasis on Employment

In New Brunswick, the general population and the government are both concerned that people be able to work. The thrust of the government's economic development strategy is on developing human resources by developing skills required to do specific jobs and, at the same time, the flexibility to adjust to changing economic and employment conditions. In addition, policy thrusts are directed toward strengthening the existing economic base, diversifying that base, developing a regionally balanced economy, preserving the quality of life and accommodating innovations in the industrial and energy sectors.

Just as these thrusts are required for the province as a whole, they are required for handicapped people. As individuals, adults who are mentally retarded have a wide range of strengths, needs, interests and avocations. They cannot be expected to gain employment if they "learn to work" only by experiencing a very narrow range of occupational situations.

Similarly, if adults who are mentally retarded are going to develop personal and social skills that will help them adapt to work situations, it is essential that they learn these skills in situations where they have good role models and the motivation to learn the skills. This usually happens in real work situations and in the presence of non-handicapped fellow workers. To some degree, such skills are encouraged in some workshops by ensuring that handicapped workers spend a good deal of their time out of the workshop interacting with and experiencing community life.

In order for adults who are mentally retarded to gain employment in the communities in which they live, it is essential that the skills they learn are directly relevant to the types of work that are available in their communities. Whether a business develops to provide sheltered employment or whether individuals are going to choose, obtain and sustain regular employment, it is essential that the business or jobs actually exist <u>in</u> a community.

All of these considerations point to a number of steps that should be taken in communities across the province:

i) There must be a thorough understanding of the jobs that are available in the community and how people go about getting those jobs in specific communities. This does not mean only searching for jobs that someone believes "adults who are mentally retarded" can do. This means an emphasis on the individual and the ability of people and programs to support the individual to learn skills, find a job and keep it.

ii) There must be a thorough understanding of the strengths, needs and interests of the individuals who are mentally retarded.

iii) Programs of support must be developed for an individual based on a thorough understanding of each individual and the jobs that are available to that individual in the community. It is one thing, for instance, to spend time developing fine motor skills if an individual is intersted in work that is available that will require good manual dexterity (eg. industrial sewing or machine part assembly). It is quite another thing, however, if the individual is interested in becoming an "apprentice" farm labourer on the farm of someone who has been approached and is interested in not only training and employing the individual, but providing a place for him to live as well.

iv) There must be considerable developmental work within the community itself. Employers can be approached in terms of the types of jobs they have, what is required to obtain those jobs, and what types of supports the employer would require to train and employ a person with a handicap. Employers can also be approached in terms of contract work that could be done by a group of individuals who could work at the employer's place of business. Employers can be approached to identify the types of contract work they have on a regular basis that could support a sheltered employment business.

Sheltered workshops/industries should not form the major basis for employment for handicapped people in New Brunswick. Many more jobs and more varied jobs are likely to be generated by supporting existing and successful businesses to hire handicapped people.

A focus on employment for the general population has meant that a number of programs have developed to assist individuals to learn a trade or occupation, obtain and retain jobs in that trade or occupation. The

emphasis is on existing jobs and the match between what is required for those jobs and the individual in need of employment; training that is specifically designed for specific jobs, not general skills; opportunities to explore a number of different jobs or careers realizing that few people choose to hold one job for their entire life.

We see no obstacles in the way of people who are mentally retarded having access to existing programs and opportunities. Interviews with individuals responsible for such programs of support indicated that, by and large, there has simply not been a demand for their programs to support adults who are mentally retarded. The following recommendations are designed to suggest directions in this area.

Recommendation No. 1

That persons who are mentally retarded be included in the New Brunswick Human Rights Legislation.

Recommendation No. 2

a) That the Department of Social Services fund full time staff in areas of the province (local communities or regions, depending on population and employment complexity) to support individuals to gain access to existing opportunities for training and employment;
b) that CAMR - New Brunswick work with communities to identify and develop the most appropriate settings for such staff and support and to develop plans of action to ensure that individuals are supported to learn and obtain work.

These efforts would come together when local/regional communities, accompanied by CAMR-NB, approach the department for support.

Recommendation No. 3

That the Department of Social Services actively encourage and respond to community plans for demonstration, new approaches, etc. and actively collect and disseminate information on such efforts in cooperation with

CAMR-NB. Encouragement and response will, among other things, require special dollars over and above current budgets to support community activities.

The Federal and Provincial Governments, both as employers and as purchasers of services from businesses, can encourage the hiring and training of handicapped people.

Recommendation No. 4

That the Department of Social Services vigorously pursue the assistance to become available upon implementation of the Obstacle report's recommendations regarding the awarding of government contracts and the employment of disabled people.

Recommendation No. 5

That CAMR-NB and NBASE approach the Civil Service Commission, the Human Rights Commission, and the Social Policy Secretariat to discuss work opportunities for mentally retarded adults in the Civil Service.

A major consideration in the supports offered to individuals in terms of their future employment is the role of educational programs for children. Preparation for employment and the opportunity to gain skills and experiences related to a variety of occupations and careers essentially begin during the school years.

Recommendation No. 6

That the CAMR-NB Education Committee, the Department of Social Services and the Department of Education explore means by which the school years can be used to greater advantage to prepare young adults who are labelled mentally retarded (to whatever degree) for employment and employment training opportunities when they leave school. Such explorations should include the possible uses of VRDP funds to support programs for those sixteen years of age and over.

B. Community Capabilities

There are two key areas related to community capabilities: (i) programs and supports that are available to families, programs and individuals in communities, and (ii) mechanisms to enable communities to plan, develop and coordinate supports and opportunities.

While the work of the Task Force focused primarily on issues of employment and training, it is clear that they do not occur in isolation. Through the experiences of its members and the Resource Team's findings, the Task Force is aware that much of the support that is provided in sheltered workshops related less to employment-related issues than it does to the lack of behaviour management, life skills, communication, education, and similar supports in other areas of the person's life. The quality of an individual's living environment, the nature of the supports provided to his or her family, the nature of what individuals are taught in school, the community supports that are in place to support an individual's medical situation, and the availability of occupational and physical therapists, all directly influence the vocational and employment chances of an individual.

The amount of support available to families and alternative residential settings during childhood has a direct impact on the nature of supports that must be provided for adults.

There must be specific actions to improve the quality and nature of supports provided in the areas of behaviour management, medications, communications, life skills and various therapies.

Recommendation No. 7

That the Government pursue the improvement of the quality and coverage of supports offered to programs and families. Included in such improvement should be training strategies involving:

a) the training of its professionals (social workers, psychologists, psychiatrists, etc.) in mental retardation and positive techniques of support;

b) the use of university personnel, and the attraction of personnel, to provide such training on a contractual basis and as part of professional development/continuing education approaches;
c) a more vigorous focus in Community College Mental Retardation Counsellor courses and continuing education programs regarding behaviour management and medications; and
d) in addition to efforts by government, CAMR-NB should actively monitor the quality, coverage and efforts of supports provided and efforts to improve such supports.

Recommendation No. 8

That the Department of Social Services, Health and Labour and Manpower investigate the availability of personnel resources in developmental support areas in existing hospitals, schools, and clinics leading to the development of plans for:

a) manpower training and recruitment in areas where manpower needs are not being met; and
b) the coordination of access to sources of support, including consideration of a core team approach.

Recommendation No. 9

That the Department of Social Services make funds available to communities and regions to support a range of approaches in the life skills and communications areas including:

a) obtaining part-time support from local professionals (eg. special educations teachers) to provide in-residence support;
b) hiring consultants to train existing staff and families to provide programs;
c) training visiting homemakers for home delivery of programs;
d) developing core teams, paralleling the Special Care Home team approach in Saint John and Campbellton for direct home services and training;

e) recruiting communication, occupational and physical therapists; and
f) developing a curriculum resource bank, in cooperation with the National Reference Service of NIMR, that would be available to programs and families.

With reference to these types of supports, as well as the recommended thrust for vocational and employment supports, the cumulative consequences for both governments and communities are large. If people who have a mental handicap are to live in the community, as they should, a number of capabilities are required, including the ability to:

i) identify those who are in need of supports (individuals and their families) who currently live in the community or have, by necessity, been placed in an institution or setting outside of the community because of the lack of supports in the community;
ii) identify the strengths and needs of those individuals;
iii) determine what must be done in the community in response to identified strengths and needs of the individuals so that they can grow, develop, participate, and live with dignity;
iv) develop the supports that are required;
v) ensure that the supports that are developed (or already exist) to serve individuals actually provide the support required both individually and collectively;
vi) plan for the future needs of individuals already being supported so that appropriate supports can be provided as the individual's strengths and needs change;
vii) continually assess the strengths and weaknesses of the community so that community conditions can be taken advantage of in support of individuals and modified to better support individuals.

This means a range of supports must be developed, sufficient to respond to the variety of individual needs in the community and to continually adapt those supports as individual needs change. This applies to residential, recreational, medical, social and educational, as well as vocational and pre-

vocational services and training.

The Task Force suggests that these functions can best be undertaken at the community level.

A number of features are required regardless of the specific approach:

a) an identified point of responsibility for developing, managing and delivering services, i.e. regional boards for specific program areas, local boards, local agencies;
b) an identified point of responsibility for coordinating, planning and monitoring services and supports;
c) an identified point of responsibility for coordinating services to individuals.

While not recommending a single approach, we support the following process by which models can be developed in communities (local or regional) across the province.

Recommendation No. 10

a) That CAMR-NB provide active support to local and regional groups to develop strategies for expanding the opportunities and means of support to individuals.

b) That the Department of Social Services actively encourage and respond to community plans for demonstration, new approaches, etc.

c) That the Department of Social Services delay the implementation of mechanisms within the Department of Social Services for individual service coordination in both vocational and residential areas until specific plans can be developed by communities with respect to how such mechanisms should be put into place in their region.

d) That the Department of Social Services consolidate many of its program functions in such a way as to more effectively coordinate its responsibilities and effectively work with communities to develop and deliver responses.

C. Ensuring Quality

A review of the existing situation in New Brunswick in terms of sheltered workshops leads to specific suggestions on how to ensure that existing programs of quality can be supported, and, at the same time, ensure that new programs and changes to existing programs provide even higher quality.

The following recommendations address existing programs and focus on:

- program training for staff
- business training and support
- improved buildings and equipment
- staff salaries
- staffing patterns and ratios
- higher priority to French resources
- higher worker salaries

Recommendation No. 11

That an ad hoc committee composed of representatives from New Brunswick Community College, the Department of Social Services, CAMR-NB, NBASE and the Department of Labour and Manpower be struck in 1983 to:

a) review existing identified training needs (minimally those identified during the course of this review);

b) ensure that funds are available to support training opportunities through the STEP and Labour ard Manpower budgets;

c) identify responsibility centres to meet specific needs; and

d) develop time lines and schedules for training.

Recommendation No. 12

That such an ad hoc committee be convened bi-annually at the initiative of the Department of Social Services to review progress and develop new plans based on identified needs.

The need for immediate and on-going training was seen, especially hands-on demonstration training, with follow-up consultation to workshops in terms of assessment, individual programming and planning. As individuals and positions are identified with responsibility for individual service coordination, staff assigned such responsibilities must receive appropriate training before assuming their responsibilities.

Recommendation No. 13

That the Department of Social Services, in cooperation with CAMR-NB, develop a program training plan to include the following elements:

a) guest consultants from programs in other areas of the province and the continent to work with workshops and community groups on specific program concerns;

b) discussions with Community College of New Brunswick concerning a rehabilitation workers' course as a second-year specialization or continuing education option for mental retardation counsellors;

c) identify manpower needs, as part of the Labour and Manpower "Manpower Needs Survey", leading to the development of:
   - programs of study
   - specific programs to groups of staff and volunteers in the community
   - special training contracts for special event training, e.g. task analysis, individual program planning, Try Another Way.

Recommendation No. 14

a) That the Minister of Education advise New Brunswick universities of the concern for the lack of expertise with respect to mental retardation programs; and

b) that he name a committee representative of his department, the universities and CAMR-NB to study the situation in detail and recommend action.

Recommendation No. 15

That the Department of Social Services, in consultation with the appropriate departments and agencies (CAMR, NIMR, NBASE), prepare a series of simple and informative instruments and processes for individual assessment and planning to be made available to workshops, preferably in the context of parental and staff training.

Recommendation No. 16

That the Department of Social Services give support to sheltered workshops on a three year trial basis to secure expertise in the marketing and contract procurement areas to be a resource to workshops across the province. Such expertise might be provided by a full-time staff person or through contractual relationships with individuals in a number of communities who have business expertise. Eventually, this should, in whole or part, pay for themselves on a fee-for-service basis supplemented by other funding sources.

Recommendation No. 17

That the Department of Commerce and Development establish mechanisms for funding sheltered industries and provide technical resources to sheltered workshops specifically in the areas of marketing and production.

Recommendation No. 18

That the Department of Labour & Manpower hire additional specialized staff to provide training programs for handicapped individuals, staff and volunteers.

Recommendation No. 19

That the Department of Social Services adopt a funding formula which will permit sheltered workshops to pay staff a reasonable salary.

As part of this process, the following schedule is recommended:

a) parity with institutions by April 1, 1984;

b) request for evaluation of positions and their remuneration by the Civil Service Commission with a report by October 1, 1984; and

c) implementation of the recommendations of the Civil Service Commission by April 1, 1985.

Recommendation No. 20

That NBASE investigate package-benefit plans such as insurance for workshop staff.

Recommendation No. 21

That the Department of Social Services review by 1985 the staff ratios it will support based on experience with individual program plans in workshops and the development of a range of staff positions and responsibilities in the placement area. Consideration should be given immediately to exempting the workshop manager from the ratio formula when a shop has reached a certain size (to be negotiated individually).

Recommendation No. 22

That the enrichment of the resources available to French-speaking programs and communities receive priority by the Department of Social Services, CAMR-NB and NBASE. After consultation with the National Institute on Mental Retardation and IQDM French-language resources should be identified and made known.

Recommendation No. 23

That as production and contracts increase in workshops, increased revenues be reflected not only in staff salaries, but also in worker salaries.

Recommendation No. 24

That the Department, CAMR-NB and NBASE work with workshops to develop worker pay approaches that more clearly link production and pay.

Many of the recommendations already discussed are aimed at improving and ensuring the quality of existing programs. By placing an emphasis on employment, individuals now in workshops can move out into supported or independent employment. This, in turn, allows movement into workshop settings for those on waiting lists and for whom a workshop would be appropriate.

Both existing and future programs should be of higher quality, given the recommended emphasis on:

a) an emphasis on individual assessment and the development of individual plans, thereby relating programs offered to the known needs of individuals;

b) developing contracts between the Department of Social Services and service providers that require individual planning processes and link funding to program activities that are based on such plans;

c) utilizing such contracts to specify the size, purpose, objectives and requirements of programs, plus the incentives that will be offered to support employment. In addition, the contracts would specify ways to monitor the progress of individuals being supported by programs and the degree to which programs meet their objectives;

d) developing community capabilities to develop, plan and coordinate the supports required by members of the community who are mentally retarded.

Taken together these steps can help ensure that new and existing programs offer opportunities for individuals to grow and develop to their fullest potential.

D. Strategic Change

The development of vocational services in New Brunswick has been rapid. It is a forthright expression of community and government commitment and can serve as a foundation for many additional steps. The expectations of the community and the government, as well as their realization of what is possible, have moved over time from developing places in which adults who are mentally retarded can spend their time during the day to developing ways in which individuals can be supported to participate in the economic and work life of the community to their fullest potential.

Our expectations and realizations have changed over time and now our approaches must change with them. Considerable change is required if adults who are mentally retarded are to receive the full support articulated in statements of rights and policy. This means a gradual introduction of new elements but with keen regard for the cumulative effects of what is introduced.

Recognizing this, the Task Force recommends a number of strategic actions.

Recommendation No. 25

That the Department of Social Services immediately create a special board composed of representatives from the Department of Social Services and CAMR-NB to determine the future supports that will be made available to individuals currently served by the Miramichi Rehabilitation Centre.

Recommendation No. 26

That by October, 1983 the special board be responsible for overseeing:

a) the completion of individual assessments and development of individual program and service plans for each resident/worker at the Centre, utilizing, as appropriate, outside expertise to both do the assessments and plans and to train existing staff in such procedures;

b) on the basis of such assessments and plans, the identification of the programs and supports required for each individual as well as the facilities, if any, and staff required to deliver such supports, and the development of a budget for the implementation of individual plans;

c) a review of the current resources at the Centre (staff, financial and buildings) to determine the match between them and the plans developed for individuals; on the basis of such an analysis, develop plans for the future, including staff training plans, to ensure that individuals are provided with the supports they require at locations consistent with their needs; and

d) when steps a, b and c have been completed, consider the development of community boards to operate required residential, employment and other programs in the Miramichi region; the repatriation of residents/workers to their home communities when resources are developed to support them; and enriching the program resources available in home communities to meet the needs of current residents/workers.

Recommendation No. 27

That the response of the Department of Social Services to any proposal from a community for a workshop be characterized by the following:

a) the requirement that before any further decisions are made, the strengths and needs of the individuals for which the program is being developed be identified with support from the department;

b) department staff and, as appropriate, outside expertise be made available to the community to provide intensive and extensive support to explore the links between identified individual needs and the staff, program, facilities, contracts, etc. proposed;

c) the exploration of a range of alternative approaches that could respond to those individual strengths and needs;

d) financial support from the department to be based on these analyses and explorations;

e) this process be the context within which contracts are developed and individual program plans implemented; and

f) a final consultation to take place with CAMR-NB.

Recommendation No. 28

That STEP (Sheltered Training and Employment Program) funding for identified Activity Centres cease effective April 1, 1983 unless such centres agree to meet the approved standards.

Activity Centres are defined as those programs providing only a day activity with no intent to do planned training or programming with disabled participants.

Recommendation No. 29

That the Department of Social Services immediately encourage identified "activity" programs to become work-related programs and make support

available to them on a consultative basis to achieve this end. Such support should be time limited and include program consultation, training and enriched staffing patterns.

A major emphasis, especially within government departments, is required to more fully utilize existing mechanisms to support community initiatives for individuals. These efforts range from negotiating with the Federal Government to ensure a more vigorous use of cost-shared programs (VRDP and CAP) to meetings with government departments and programs to identify how individuals can more easily utilize their support. To this end we recommend:

Recommendation No. 30

That the federal and provincial governments give high priority to supporting staff and volunteers involved in placing and supporting mentally retarded adults in competitive employment.

The departments most concerned will be Canada Employment and Immigration and the Department of Social Services.

Competitive employment may include self-employment, supported job-stations, workshop-type programs in industry and contracts in industry rather than workshops.

Recommendation No. 31

That the Department of Social Services, through contracts and a more assertive use of VRDP or CAP funds, explore and support different staff patterns in existing workshops, to better respond to individual needs. Patterns may include staff, volunteer, and fellow-worker support for training-on-the-job, and individual service coordination.

Recommendation No. 32

That the Department of Social Services, in cooperation with CAMR-NB

and the Departments of Commerce and Development and Labour and Manpower, explore the possibilities of programs based on the employer-as-trainer model and ways that the Department of Social Services' funds may be used to ensure that the training provided is the training required and that it is not restricted by a stringent interpretation of present federal programs.

The development of supports to families, individuals and programs in non-vocational areas is necessary so that children who are mentally retarded today will have received much more support by the time they are adults and will, as a result, be in a much better position to take advantage of employment supports and opportunities. Negotiating, planning, and developing supports in such areas as behaviour management and medications, education, life skills, communications and therapies will have major long term impacts both in terms of the abilities of families and programs to provide appropriate supports and heightening the potential of the individuals who are mentally retarded and receive the support.

This falls outside the formal mandate of the Task Force, but is a major concern to it. This area must receive serious consideration and high priority in the near future if people with mental retardation are to fully benefit from the vocational services and opportunities in New Brunswick.

IV. IMPLICATIONS

The emphasis and directions developed by the Task Force and the specific recommendations endorsed by it have implications in many areas. The Task Force is convinced that adults with a mental handicap can and will participate to the fullest extent possible in the economic life of the communities in which they live. The communities in which they live will be capable of planning, developing and coordinating the supports and opportunities that will enable individuals to fully participate. The strengths of communities will have been utilized in such a way that the supports and opportunities available will be of high quality and will be able to respond to strengths and needs of the individual who has a handicap.

There are wide ranging implications of this in terms of (a) planning, developing, coordinating and funding supports and opportunities and, (b) the roles of government, agencies and communities.

A. Planning, Development, Coordination and Funding

Programs are planned, developed, coordinated and funded to provide support to people. The Task Force's recommendations involve fundamental changes in the way this happens in the province of New Brunswick, and can result in programs that are more responsive to the strengths and needs of those to whom they provide support and in a greater ability to predict what will be required in the future.

The approach allows for a complex array of supports to be ordered for individuals and for planning within communities and across the province. It is designed to provide only what is needed in terms of individuals whose strengths and needs are known. It provides the basis for making sure that programs, staff and the funds required are available when needed, and that staff be appropriate to the programs and receive appropriate training.

The starting point is the individual who has a handicap, and a thorough understanding of what he does well and what his needs are in

terms of support. A thorough review will also be made of what is currently available in his community. On this base, a number of decisions can be made, including:

- the development of detailed plans outlining the types of supports required (i.e. a decent place to live, an opportunity to learn and work, friends, daily living skills, medical services, recreation opportunities, etc.) in all areas of the person's life;
- the determination of what existing programs can provide appropriate supports, what adaptations to existing programs are required, what new supports will be required, etc.;
- a plan of action to create what is required but not currently available in terms of programs, staff, and other sources of support.

This type of plan provides vital information to the community, region and province. At each level, based on solid knowledge about individuals, plans can be developed and action taken in terms of:

- staffing and staff training (what kinds of staff in what numbers will be required, how much and what type of training is required);
- program development (for instance, how many individuals will be enrolling in a basic job readiness program or a class on maintenance services; how many apartments need to be located so that people have places to live; how many students entering a particular school will require a physiotherapy program);
- budgets (the funds required to support services known to be needed and the funds no longer required because fewer individuals require a specific service).

Individual planning is not limited to one point in time. An important part of the process is looking toward the individual's future and setting out a course of action that will work towards that future. This look toward the future can inform planning at all levels. It also provides a firm foundation for judging the adequacy of the supports provided to an

individual.

This type of planning is quite specific. It attempts to ensure that resources are used to maximum benefit. There is legitimate concern when some services are under-utilized or not having the desired effect while others are not available to respond to the level of demand. This concern is even more urgent in these economic times.

The Task Force's review of our current situation in New Brunswick indicates that there are many people whose needs are not being met. Some programs are doing an excellent job. But there are programs that do not support the people who attend them in appropriate ways. An approach based on knowledge of individuals and the communities in which they live can provide an effective and efficient way of remedying this situation. Our responsibility to people who have a mental handicap demands that we be vigorous in our efforts to ensure that they have access to supports and opportunities. In these times, it is even more important that such efforts be as efficient and effective as possible.

The recommended approach also implies changes in practices and orientations. The Task Force recommends a number of "first steps" intended to introduce these changes in a strategic and planned way. The recommendations regarding new programs, activity centres, and government-operated programs are intended to provide the contexts in which the government and communities can gain experience with and learn from action in the following areas:

- gaining knowledge about individuals, their strengths and needs, and the opportunities available in the communities in which they live (individual and community assessment);
- developing plans in the interest of the individual indicating what community opportunities should be used and how, as well as which kinds of opportunities should be created;
- on the basis of such plans, identifying the types of facilities (homes, businesses, etc.), staff, and financial resources required and how to develop them (program development, staff recruitment and training

plans, budget development);

- the development of contracts between those in the community (service providers and Regional Boards) who will provide opportunities and access to them and the government which will provide the appropriate financial supports.

These "first steps" will not be sufficient to ensure that supports for all individuals who live with a mental handicap can be planned, developed, managed, delivered, funded and coordinated. The long term implication of the recommended approach is the development of mechanisms at the level of the community that can ensure these functions are performed. In the process of working through new programs, activity centres, and government-operated programs, it is anticipated that considerable ground work will also be laid for the development of such local and regional mechanisms.

These actions focus primarily on the government, especially the Department of Social Services, and the community, especially as represented by the local and provincial divisions of the CAMR.

B. Roles and Orientations

The Task Force has identified a diverse array of programs and services currently available in the province to assist individuals obtain work-related skills; explore career opportunities; select, obtain and retain specific jobs; and to be supported when they face unemployment. For the most part, formal programs in these areas are provided by schools, community colleges and universities, Employment and Immigration Canada, the Department of Labour and Manpower, and employers themselves. Support is also provided to individuals by friends, family members, and fellow citizens. One of the implications of the Task Force recommendations is that these formal and informal programs will become available to individuals who live with a mental handicap. In many cases, the Task Force could find no obstacles that excluded such individuals from these programs, although there are a number of issues to be resolved that have resulted in little participation in the

past.

The Task Force does not recommend a change in the role of these programs, but it does recommend a process whereby they can be more fully oriented to the needs of individuals who are labelled mentally retarded. The recommendations involve supports that can be provided both to people who are handicapped and the staff and programs that support them.

Esentially, the recommendations involve a three part process:

1) In a variety of ways, discussions between the Department of Social Services, CAMR-New Brunswick Division and these programs begin to identify how people who are handicapped and the service providers can gain access to the supports the programs offer. These discussions would focus, for instance, on the variety of ways in which the New Brunswick Community College can provide courses of instruction, the different arrangements that can be made under the Apprenticeship program sponsored by Labour and Manpower, and how vocational classes can be offered by high schools.

2) As the Department of Social Services and community groups develop plans for individuals to be appropriately supported in their communities, specific plans will be developed for utilizing the resources of available programs. Such plans, for instance, could involve identifying one individual in a given community and ten individuals in the region of which the community is a part, that could benefit from a "daycare assistant's" course offered by the Community College.

3) Based on the initial discussions with existing sources and the plans developed for individuals in communities, specific negotiations can take place concerning specific individuals and the supports that can be provided by specific programs.

The planning of supports for known individuals will also involve plans for staff training and supports to existing and new program developments. This information can then serve to inform manpower training

plans at the provincial level and other training programs such as consultation support arranged by the Departments of Social Services and Commerce and Development.

The major focus, at the federal and provincial levels will be to identify ways of making supports available and thus be in a better position to respond to requests and plans developed in communities for specific individuals. Again, individual plans will be over an increasing length of time for individuals, anticipating future requirements for support. These plans will be of increasing use in the long term planning efforts of programs at the federal and provincial level.

Agencies, programs, and other sources of support at the local and regional level also have specific roles and orientations in such a process. Because the recommendations place a much greater emphasis on employment and employment opportunities, organizations such as Regional Economic Commissions, Chambers of Commerce, and individual employers in a variety of employment areas will be more actively involved in the process of determining what employment opportunities are and can be made available for specific individuals whose strengths and needs are known to the community and for whom corresponding employment can be found.

The Task Force's review of the existing situation in New Brunswick indicated that the supports currently required by individuals in the community are not strictly limited to the issue of finding and keeping jobs. The recommendations call for increased supports to staff and programs in a variety of areas, including behaviour management, medications, life skills, communications, assessment, individual program planning and service coordination. Based on these known training needs, the Task Force recommends the joint involvement of the Department of Social Services, CAMR, Community Colleges, the universities, the Department of Health, and the Department of Labour and Manpower to develop a manpower training plan and a process of manpower recruitment that will begin to address gaps in these areas.

Some of the specific implications of the approach would be the enhancement of the training available through Mental Retardation Counsellor

courses at the Community College; the utilization of the supports that can be provided through existing personnel in universities, hospitals, schools and clinics; and the introduction of more content on the field of mental retardation in training programs for professionals such as social workers, psychologists and doctors.

The intent of this recommendation is not to create professionals who will only provide services to people who are mentally retarded. On the contrary, the intent is to create professionals who provide services to the entire population but who are also equipped to provide appropriate support to individuals who live with a mental handicap.

The Relationship between the Department of Social Services and Communities

The ability of communities in the province of New Brunswick to secure quality futures for citizens who live with a mental handicap will depend on the active involvement and leadership of many departments, agencies, groups and fellow citizens in providing support and making opportunities available. The implications outlined above for Federal and Provinical departments, community colleges, universities, local schools, etc., will be critical. For this to occur, however, essential relationships between the Department of Social Services and communities across the province will have to continue to develop.

The Task Force's recommendations and thinking point to a number of key elements in that relationship:

1) In the context of legislation, standards and guidelines, funding and staff support, the department must ensure that what is developed in communities in support of people who are handicapped is of high quality and consistent with individuals living in their communities with dignity.

2) Communities must actively assume their responsibilities for securing supports for individuals who are handicapped.

3) The leadership, programs, funds and supports provided by the department to communities must be clearly linked to enhancing the abilities of of communities to assume their responsiblity.

4) Communities, with the assistance and support of the department, must not only develop specific programs of support, but also mechanisms whereby an individual who is handicapped can be supported in a systematic and planned way throughout his or her life and in all areas of life. This involves planning, developing, managing and coordinating supports when, but only when, they are required by individuals.

5) While the department and service providers have responsibilities in terms of ensuring that supports are available and of high quality, it is essential that the quality of supports and the quality of life enjoyed by individuals who are mentally handicapped be monitored by individuals and groups who are both independent of the provision of service and intimately involved with an individual who is handicapped.

The Task Force's recommendations have many implications for the development of this type of relationship between the department and communities, involving two parallel types of processes.

The first is to take advantage of existing opportunities as catalysts for organizing efforts in communities. These situations include the approaches to new program proposals, activity centres, and government-operated programs. The Task Force members' understanding of community issues in each of these areas indicates that they can be used to organize community efforts and break new ground. The combined involvement of the Department of Social Services and CAMR-NB in working out solutions to community issues that are important to the community has resulted in significant changes to inappropriate programs, major improvements in proposals for new programs, and the development of the beginnings of a significant regional effort to provide a range of supports in response to two strengths and needs of known individuals in that region.

The second process involves the department taking initiatives to support plans developed by communities at the local and regional level.

Many of these involve the discussions with other departments and agencies mentioned in this report. Others relate to the use of Federal government sources of funds. The Task Force recognizes that the ability of communities to implement plans will depend, to a large extent, on the availability of leadership and of government funds. Negotiations with the Federal government about fuller utilization of cost-sharing arrangement to support programs for individuals are aimed at taking fuller advantage of existing sources of funds. Current funding is directed primarily toward the support of programs for groups of people and primarily in terms of sheltered workshops. Federal government support is also available to fund vocational plans for individuals so that they have access to a wider range of opportunities. These funds can also support a higher level of activity within the department in terms of managing and coordinating vocational and employment supports.

It is important that the Department of Social Services' plans for individual service coordination be implemented in such a way as to enhance community capabilities. Over time, many communities will be in a position to assume responsibility for such coordination activities.

The Task Force holds that the best place for individuals who are handicapped to grow and develop is in their own communities, participating in the life of their communities to the fullest extent possible. It also holds that for this to happen, activities such as planning, developing, managing and coordinating supports to individuals need to be controlled at a level as close to the community as possible. This report outlines a number of ways in which communities can organize themselves to assume responsibility in this way. The fundamental implications of these approaches are two-fold:

A. The Government of New Brunswick, especially the Department of Social Services, will maintain the primary responsibility in terms of leadership, and ensuring that needed services are provided, in a way that is consistent with government policy and procedures.

B. Community organizations, whether local or regional, are provided with resources sufficient to the task of securing quality futures for their fellow citizens who are handicapped.

There are many ways in which this could develop. One example would be as follows. In a particular region of the province there are five sheltered workshops. By common agreement among the workshops and local associations for the mentally retarded in the region and the department, a Regional Employment Service is established. The workshops would continue as independent organizations with their own boards, but the Regional Employment Service would be responsible for developing individual employment plans for all individuals in the region. Agreements would be developed with the workshops, and other agencies in the area, for providing work related supports in accord with the individual plans. The RES would be responsible for purchasing those supports on behalf of the individual with a mental handicap, stimulating and coordinating the development of new programs of support required in the region, and working in close cooperation with groups such as Canadian Employment and Immigration, Chambers of Commerce, Regional Economic Commission, Community College, school boards, and Department of Labour and Manpower. The RES would also have up-to-date information on the region's employment situation, how individuals can gain access to existing programs, and secure employment opportunities that are available.

Such a Regional Employment Service might employ a staff person to work closely with volunteers and families to actively develop the employment opportunities in the region by first focusing on two communities. The task would be to analyze what jobs are available in the two communities and how people get them, and to identify what contract possibilities exist through sheltered workshops or regular businesses. From this information they develop plans for individuals, planning for the allocation of existing staff in sheltered workshops and for developing links between the individuals and the identified employment opportunities. This experience would be informative for the development of a region-wide approach.

In another region, as is currently being planned in the Fundy region, the approach might begin with a number of individuals and develop mechanisms to support them in all areas of their lives. This is in contrast to starting with a number of communities and focusing on the employment area.

The Task Force recommends that communities and regions be

encouraged to develop plans of this type, with the assistance of the Department of Social Services and CAMR-NB; that there be appropriate approaches developed in response to the realities and expectations of various communities and regions.

V. CONCLUSION

There are tremendous pressures on existing resources that support adults who are mentally retarded in the province today. Over 650 adults are involved in sheltered workshop programs. Those adults and the programs that serve them are frustrated in their efforts to secure employment opportunities that can allow more active citizenship and responsibility in the community. Other adults are not able to secure either employment or the support of existing sheltered workshops. Many of these individuals are personally known to associations and workshops and are a constant reminder of what more must be done. There is pressure on the education system to provide more training for employment during the school years and approximately sixty young adults who are mentally retarded graduate each year with few prospects for support.

There are a number of services and opportunities available to the general population of New Brunswick that provide assistance in the areas of job training, career selection, and employment security. For a variety of reasons, these services and opportunities have not been routinely available to individuals who live with a mental handicap.

The Task Force recommendations can result in:

* The full utilization of opportunities that can be developed and provided by existing providers of support. This would involve, for instance, Community Colleges and schools responding to a wide range of educational needs in the employment area, the involvement of Regional Economic Commission and the Department of Commerce and Development with local communities to develop businesses and employment opportunities in communities; using Apprenticeship and Industrial Training Programs sponsored by Labour and Manpower to secure training for individuals in places of work; etc.

* The development of community capabilities to plan, develop, manage and coordinate supports for individuals based on the known strengths and needs of each individual and the community in which he lives.

Such plans would be the basis for the full utilization of existing and newly created opportunities. They would also serve as a practical basis for planning, anticipating, and developing programs, staff, facilities, and staff training programs at the local, regional and provincial levels.

* An increased involvement by the Department of Social Services in providing support to a wide range of services, programs and approaches that enhance the ability of adults who are mentally retarded to learn, select, obtain and retain meaningful work. This increased support would be based, in part, on the fuller utilization of Federal/Provincial cost sharing arrangements.

* Enriched support to families so that they become even more capable of providing support to their children in their own homes; where children and adults are not able to be supported in the home, enriched support to alternative community living arrangements. In addition to recommendations concerned with developing community capabilities to develop and coordinate such support, there is a requirement for developing the quality and range of professional supports available to families and programs.

In essence, the Task Force's recommendations are concerned with the development of opportunities in New Brunswick that will encourage and support the abilities of children and adults who live with a mental handicap so that they can participate to the fullest extent possible in meaningful work and in the life of the communities in which they live.

There is no longer any question that people who live with a handicap have the right and the ability to work. The Task Force's recommendations are aimed at respecting that right and developing the abilities of both individuals and the communities in which they live. This will require new approaches and methods, fuller utilization of existing programs that are available to the general community, and the development of new programs and opportunities. It will involve people who are handi-

capped, their communities and their government in the creation of futures of quality and participation.

NOTES

CONSTRUIRE UN AVENIR MEILLEUR POUR LES ADULTES DÉFICIENTS MENTAUX EN LEUR PERMETTANT DE S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL ET DANS LA SOCIÉTÉ

Rapport du Comité d'étude du Nouveau-Brunswick sur les services professionnels offerts aux adultes déficients mentaux

CONSTRUIRE UN AVENIR MEILLEUR POUR LES ADULTES DÉFICIENTS MENTAUX EN LEUR PERMETTANT DE S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL ET DANS LA SOCIÉTÉ

Rapport du Comité d'étude du Nouveau-Brunswick sur les services professionnels offerts aux adultes déficients mentaux

04 1983

TABLE DES MATIÈRES

		Page
I.	INTRODUCTION	1
II.	CONTEXTE	4
	Droits	4
	Politique	4
	Aptitudes	5
	Programmes	5
	Services professionnels	6
	Conjoncture économique	8
III.	PRIORITÉS	10
	A. Priorité accordée à l'emploi	10
	B. Infrastructure locale et régionale	15
	C. Contrôle de la qualité	20
	D. Changements stratégiques	26
IV.	RÉPERCUSSIONS	32
	A. Planification, développement, coordination et financement	32
	B. Rôles et orientations	36
	- Les rapports entre le ministère des Services sociaux et les collectivités	
V.	CONCLUSION	44

AVANT-PROPOS

Il y a un peu plus d'un an le Comité d'étude sur les services professionnels offerts aux adultes déficients mentaux se mettait à l'oeuvre. Depuis nous avons rencontré des gens de ministères provinciaux et fédéraux, d'ateliers protégés et d'organismes communautaires, ainsi que des personnes intéressées aux services professionnels. Ils nous ont parlé de leurs luttes, de leurs réussites et de leurs déceptions. Nous avons nous-mêmes travaillé avec les données recueillies et avec les résultats de l'équipe d'experts, avant de rédiger notre rapport.

Il est encourageant d'observer que les principales règles et attitudes nécessaires pour faire de ce rapport une réalité sont déjà en place.

Nous avons constaté, à maintes reprises, un respect pour les déficients mentaux, une reconnaissance de leurs aptitudes et de leurs droit ainsi que de leurs individualité, d'où la nécessité de leur offrir une gamme variée de produits, de programmes et d'emplois. Nous sommes tombés d'accord sur le fait que l'accent doit être mis en priorité sur l'emploi et que, compte tenu de la situation financière actuelle, les ateliers protégés pouvaient s'avérer une nécessité. Ces derniers doivent donc, par conséquent, être d'un niveau de qualité élevé et s'assurer d'une bonne planification ainsi que d'un personnel, d'un équipement et d'un système de mise en marché appropriés. Partout où nous nous sommes adressés, nous avons rencontré des personnes désireuses de nous fournir des renseignements et de l'aide et de collaborer avec d'autres organismes et ministères.

Nous avons besoin d'un système pour réunir ces éléments essentiels, dans l'intérêt des personnes que tous veulent aider à obtenir un emploi enrichissant.

À cette fin, il faut s'engager à relever le défi, à faire tout son possible aussi longtemps qu'il le faudra et à fournir des ressources.

Dans notre rapport, la question est traitée aux ministères du gouvernement, aux organismes communautaires et, bien sûr, à l'ACDM. Bon nombre de ces recommandations ont déjà été mises en pratique mais dans des cas isolés seulement.

Une situation critique a engendré une collaboration entre des particuliers, des ministères et des organismes: ils ont identifié des besoins précis; ils ont suscité un sens de la responsabilité communautaire et préparé une proposition; le gouvernement a réagi et un service a été dispensé. Nous ne prétendons pas que cela se soit fait facilement ni sans quelques difficultés, mais seulement que cela a réussi dans le respect de tous les intéressés.

Nos recommandations supposent constance dans l'effort, patience, persévérance, confiance, communication et collaboration. Elles sont hautement souhaitables au regard des résultats escomptés. En outre, elles sont réalisables.

Tout projet d'envergure, peu importe ses avantages ou les ressources disponibles, a besoin qu'on le nourisse et qu'on s'en occupe pendant son élaboration et sa période initiale de fonctionnement. En plus des recommandations du rapport, nous suggérons donc la création d'un mécanisme permettant de suivre l'évolution des travaux pour une période initiale de trois ans. Ce mécanisme comprendrait certains points de référence tant dans le secteur public que privé et nécessiterait l'aide de tous les intéressés aux services professionnels.

Nous tenons à remercier le Comité du Conseil des ministres sur le développement social de son intérêt de son appui de même que tous ceux qui ont aidé le Comité d'étude dans son travail.

Nous remercions en particulier les membres de l'équipe d'experts:

M. Bruce Kappel	Agent supérieur des programmes Institut national pour la déficience mentale Toronto (Ontario)
Le docteur Bernard Graney	Directeur, Pioneer Development Centre de Chicopee (Massachusetts)
Le docteur Robert Flynn	Département de psychologie Centre régional de réadaptation (Hôpital Royal d'Ottawa) Ottawa (Ontario)

M. Wayne Eliuk	Expert-conseil en matière de services professionnels Halifax (Nouvelle-Écosse)

Nous voulons aussi remercier toutes les personnes qui ont été interviewées dans les ministères provinciaux et fédéraux, dans les ateliers protégés et dans d'autres organismes communautaires, de même que les employés du "Renewal Centre", pour leur hospitalité et leur patience.

Nous remercions sincèrement les membres et le personnel de soutien de l'aide excellente qu'ils ont fournie au Comité d'étude:

Debbi McPherson	ministère des Services sociaux
Lorraine Silliphant	ACDM - Nouveau-Brunswick
John Budden	Collège communautaire du Nouveau-Brunswick
Camille Ferguson	ACDM - Nouveau-Brunswick
Sidney Harris	ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre
Brian Elliot	Association des ateliers protégés du Nouveau-Brunswick
Patricia Albert	ministère des Services sociaux
Le rév. Stewart Clarke	ACDM - Nouveau-Brunswick

Théo Gagnon
Coprésident

Gordon Porter
Coprésident

I. INTRODUCTION

En septembre 1981, le président de l'ACDM - Nouveau-Brunswick, M. Gordon Porter, adressait une lettre à la présidente du Comité du Conseil des ministres sur le développement social, M^me^ Brenda Robertson, pour lui faire part des préoccupations de l'ACDM au sujet des services professionnels offerts dans la province. Il mettait l'accent sur l'éventail incomplet des services et des débouchés professionnels, sur l'imprécision du rôle des ateliers protégés et sur l'incapacité des services existants d'employer pleinement les ressources et les aptitudes des adultes déficients mentaux ou de répondre aux besoins de ces derniers.

Le comité du Conseil des ministres créait donc, le 9 décembre 1981, le Comité d'étude sur les services professionnels offerts aux adultes déficients mentaux. Il procédait ensuite à la formulation de son mandat, à la nomination des coprésidents et à la désignation des membres du Comité d'étude, lequel comprend les personnes suivantes:

Gordon Porter, coprésident, président de l'ACDM - Nouveau-Brunswick
Théo Gagnon, coprésident, directeur général - Division des services/centres de placement communautaire, ministère des Services sociaux
Debbi McPherson, ministère des Services sociaux
John A. Budden, ministère de l'Éducation permanente
Sid Harris, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre
Lorraine Silliphant, ACDM - Nouveau-Brunswick
Camille Ferguson, ACDM - Nouveau-Brunswick.

Le mandat du Comité d'étude est le suivant:

a) analyser l'état actuel des services professionnels au Nouveau-Brunswick et définir les mécanismes permettant aux adultes déficients mentaux d'y avoir accès;
b) définir les différents types de services dont ont besoin les adultes déficients mentaux et recommander des mécanismes qui leur permettraient d'y avoir accès;

c) revoir les lignes de conduite, les mécanismes de financement et les normes ayant trait aux services professionnels au Nouveau-Brunswick;

d) préciser quels services professionnels pourraient être offerts aux déficients mentaux grâce au Programme de réadaptation professionnelle des invalides, au Régime d'assistance publique du Canada et à d'autres programmes semblables;

e) consulter des spécialistes de la question, professionnels et bénévoles, pour connaître leur opinion sur les besoins professionnels des adultes déficients mentaux et sur la manière dont l'élargissement des programmes professionnels pourrait contribuer à répondre à ces besoins;

f) faire un tour d'horizon de la situation qui existe dans d'autres provinces pour établir dans chaque cas comment les services professionnels s'y intègrent au réseau des services offerts aux déficients mentaux;

g) présenter des programmes de formation précis qui pourraient être offerts par l'entremise du Collège communautaire et déterminer les sources possibles de financement pour ces programmes.

Le Comité d'étude a conclu une entente avec l'Institut national pour la déficience mentale pour mettre sur pied une équipe d'experts qui pourrait effectuer une analyse objective de la situation actuelle au Nouveau-Brunswick, et pour formuler des recommandations que le Comité pourrait prendre en considération au moment de rédiger son rapport final.

Cette équipe d'experts était dirigée par M. Bruce Kappel, de l'Institut national, et elle se composait des membres suivants:

le docteur Robert Flynn, de l'Université d'Ottawa et du Centre régional de la réadaptation (Hôpital Royal d'Ottawa);

le docteur Bernard Graney, du Pioneer Developmental Centre de Chicopee (Massachusetts); et

le docteur Wayne Eliuk, expert-conseil en matière de services sociaux, de Nouvelle-Ecosse.

Au printemps de 1982, les membres de l'équipe ont visité 14 ateliers protégés et le Centre de réadaptation Miramichi; ils ont remis un questionnaire à tous les ateliers protégés et en ont analysé les réponses; ils ont interviewé une multitude d'organismes, de responsables de programme et d'handicapés mentaux dans toute la province, ainsi que les représentants d'une douzaine de ministères provinciaux et fédéraux; ils ont compulsé de nombreux documents portant sur les questions économiques, la situation de l'emploi et la planification sociale au Nouveau-Brunswick. En mai 1982, l'équipe a remis son rapport final intitulé Flexibility and Responsiveness: The Future of Vocational Services and Opportunities in New Brunswick.

Outre qu'il a participé aux travaux de l'équipe et qu'il les a analysés, le Comité d'étude a discuté des programmes et des perspectives qu'offraient les organismes représentés au sein du Comité, il a su tirer parti des connaissances personnelles de ses membres pour élaborer le présent rapport, et enfin il a discuté des questions soulevées au cours de ses travaux avec des particuliers et des groupes dans toute la province.

Le présent rapport est divisé en quatre parties, de la manière suivante:

1) un regard vers l'avenir (le point de vue du Comité d'étude sur les adultes déficients mentaux, sur leur accès au marché du travail, sur les services et les débouchés qui pourraient le mieux répondre à leurs besoins et sur les diverses responsabilités du gouvernement, des organismes et des collectivités);
2) les recommandations du Comité d'étude quant à la priorité à accorder dans l'avenir aux programmes et aux débouchés professionnels;
3) les répercussions de ces recommandations pour les déficients mentaux, les programmes, les collectivités et le gouvernement; et
4) la conclusion.

II. CONTEXTE

Pour s'acquitter de son mandat, le Comité d'étude s'est employé à dégager une vue d'ensemble de la situation des adultes déficients mentaux, de leur accès au marché du travail, des services et des débouchés qui pourraient le mieux répondre à leurs besoins et des responsabilités incombant aux organismes du gouvernement et aux collectivités où vivent ces personnes. Cette vue d'ensemble tient compte des éléments suivants:

- les droits des déficients mentaux,
- la politique gouvernementale,
- les aptitudes des déficients mentaux,
- l'éventail des programmes qui peuvent contribuer à mettre leurs aptitudes en valeur,
- la situation actuelle au Nouveau-Brunswick en ce qui concerne (i) les services professionnels, et (ii) l'économie.

Droits

Des positions fermes ont été adoptées dans le monde, au pays et dans la province au sujet du droit des déficients mentaux à un emploi productif, à des mesures visant à les rendre le plus autonomes possible, et à la protection contre la discrimination. Ces droits sont clairement exprimés dans les déclarations des Nations-Unies sur les droits des personnes handicapées et du déficient mental, et aussi dans la nouvelle Charte canadienne des droits et libertés et dans le Code des droits de la personne de certaines provinces.

Politique

Les déclarations du gouvernement fédéral et des autorités provinciales en matière de politique sociale laissent clairement entendre que les conditions devraient être telles que les handicapés puissent contribuer au maximum de leurs capacités à la vie de la société dans laquelle ils vivent, avoir les mêmes débouchés et assumer les mêmes

responsabilités que les autres membres de la collectivité, et enfin s'épanouir pleinement au travail. La politique du gouvernement fédéral à l'égard de la réadaptation professionnelle et de l'emploi reflète ces déclarations et d'autres engagements semblables. Les objectifs du Nouveau-Brunswick en matière de développement social et ceux d'un certain nombre de programmes offerts ou subventionnés par le ministère des Services sociaux s'inspirent de ces mêmes déclarations.

Aptitudes

Compte tenu des droits fondamentaux des personnes handicapées et des objectifs de la politique et des programmes établis par les gouvernements fédéral et provincial, il importe de signaler que les handicapés mentaux, y compris ceux qui souffrent de nombreux handicaps graves, peuvent occuper un emploi dans un milieu de travail normal lorsque les bons mécanismes de soutien sont en place. Il ne fait aucun doute que si les mécanismes de soutien nécessaires sont offerts aux adultes déficients mentaux, ils peuvent exercer des emplois qui contribuent véritablement à l'économie des collectivités; ils peuvent choisir, obtenir et conserver ces emplois et ainsi subvenir en grande partie à leurs besoins essentiels. Les handicapés ne sont pas différents du reste de la population: la possibilité de tenir un emploi productif, de subvenir ainsi à leurs propres besoins, de jouir de l'indépendance et d'assumer les responsabilités communes à tous les travailleurs et d'être des citoyens à part entière en participant comme travailleurs et comme contribuables à la vie économique de leur collectivité et de toute la société, leur confère de la dignité, tant à leurs yeux qu'à ceux des autres.

Programmes

Il existe à l'heure actuelle au Nouveau-Brunswick des services, des mécanismes de soutien et certains atouts qui permettent aux gens d'acquérir des compétences pratiques, d'explorer toute une gamme de débouchés professionnels, de choisir les emplois qui leur conviennent, d'obtenir et de conserver ces emplois, ou encore d'être aidés lorsqu'ils sont en chômage. Parmi ces services, ces mécanismes et ces atouts, il y a:

- le système scolaire public, les programmes professionnels, le bénévolat, les services d'orientation professionnelle et de préparation théorique (universités);
- les antécédents de travail personnels;
- les collèges communautaires, les écoles techniques et les universités;
- les programmes d'Emploi et Immigration Canada;
- les programmes du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Nouveau-Brunswick;
- les programmes de réadaptation professionnelle offerts par le ministère des Services sociaux et financés en partie par Santé et Bien-être social Canada;
- les services de placement offerts par des organismes publics et privés; et
- les efforts que les amis et la famille de chacun déploient pour lui trouver un emploi dans la collectivité ou encore pour l'embaucher dans les entreprises qu'ils exploitent.

Tous ces programmes sont généralement accessibles à l'ensemble de la population, mais les handicapés mentaux sont loin de pouvoir en bénéficier autant.

Services professionnels

Il existe un contraste frappant entre la diversité des débouchés professionnels offerts à la population dans son ensemble et les services professionnels pour adultes déficients mentaux, qui se limitent habituellement aux ateliers protégés dont la création assez récente est le résultat d'investissements considérables du ministère des Services sociaux et d'investissements à long terme effectués par les parents et les différentes collectivités de la province. À ce sujet, l'équipe d'experts fait observer ce qui suit:

Compte tenu des obstacles, de la conjoncture économique, de la période de développement assez courte et des besoins qui se font sentir dans tout le Nouveau-Brunswick, les réalisations des ateliers et des collectivités sont très positives, si l'on considère qu'il s'agit là d'une première étape. Les programmes diffèrent à bien des égards, notamment en ce qui concerne l'orientation philosophique, les salaires versés au personnel et aux travailleurs handicapés, les conditions matérielles et sociales de travail, l'aptitude à exploiter des entreprises de type commercial, et enfin ce qu'on attend des handicapés, des familles et du personnel. Néanmoins, partout au Nouveau-Brunswick, on se soucie beaucoup d'améliorer la qualité de vie des handicapés et d'examiner des méthodes nouvelles et novatrices, sans oublier des méthodes éprouvées, pour y parvenir.

On s'entend généralement pour dire que les ateliers protégés ne devraient être que des lieux de formation où les handicapés se préparent à être plus indépendants et plus autonomes et à occuper un emploi; cependant, il y a eu en fait très peu d'initiatives pour les aider à faire la transition entre les ateliers et le marché du travail.

Du fait que les ateliers protégés de la province soient la principale source d'aide professionnelle pour les adultes déficients mentaux, ils sont constamment pressés de servir des personnes de plus en plus nombreuses. Dans les collectivités de la province, les employés des ateliers connaissent des handicapés qui ne bénéficient actuellement d'aucun service; chaque année, environ 60 jeunes adultes terminent les cours de l'enseignement spécial qui se donnent dans les écoles; enfin, des citoyens impatients attendent que de nombreux enfants et adultes se trouvant à l'heure actuelle dans des établissements reprennent leur place dans la collectivité.

Ainsi, en ce qui concerne les services et les débouchés professionnels, les efforts actuels sont principalement fondés sur les ateliers protégés et la situation se caractérise par l'absence d'initiatives visant

à aider les handicapés à faire la transition entre l'atelier et le marché du travail, tandis que des pressions considérables s'exercent pour que les services soient offerts à un plus grand nombre d'adultes. On a finalement très peu recours aux programmes et aux services offerts à la plupart des gens dans le domaine de l'emploi.

Conjoncture économique

La conjoncture économique actuelle au Nouveau-Brunswick n'est pas non plus sans poser de graves problèmes. Le gouvernement provincial comprime actuellement ses dépenses pour faire face à la situation. Il est donc essentiel que les deniers publics soient dépensés de manière à appuyer le mieux possible les services professionnels et les programmes de formation.

Dans la difficile période que nous traversons actuellement, où bon nombre de gens "normaux" sont en chômage, certains se demandent s'il est justifié d'aider les handicapés à obtenir formation et emploi. On pourrait bien entendu soutenir l'argument contraire. En fait, il est préférable de tenir compte des deux aspects de la question.

Les droits des handicapés doivent être protégés en tout temps, et plus particulièrement en période difficile, car leur vulnérabilité risque alors de s'accroître.

L'efficacité d'une société peut se mesurer au rapport existant entre sa population active et le nombre de ses chômeurs. Si les personnes "normales" et "handicapées" ou "invalides" sont proportionnellement représentées dans ces deux groupes, c'est-à-dire les chômeurs et les travailleurs, cette société a le droit d'être fière. Malheureusement, la grande majorité des handicapés mentaux n'ont jamais connu l'expérience du travail, et cela non seulement au Nouveau-Brunswick, mais aussi dans toute l'Amérique du Nord.

La conjoncture économique actuelle nous amène à faire état d'une autre considération. S'il faut aider les déficients mentaux à acquérir des compétences et à obtenir un emploi qui leur permette de subvenir à leurs

besoins, il faudra agir en tenant compte des points suivants, tout comme on le fait pour le reste de la population:

a) les qualités et les faiblesses des intéressés;
b) les débouchés connus et les façons dont les gens s'y prennent pour trouver un emploi dans leur collectivité.

Ces considérations sont à la base des recommandations du Comité d'étude quant à la priorité à accorder aux programmes visant les déficients mentaux.

III. PRIORITÉS

Selon le Comité d'étude, il faut tenir compte des éléments suivants au moment d'élaborer des programmes et de songer à des débouchés professionnels pour les adultes déficients mentaux:

1) La priorité accordée à la création d'emplois correspondant aux aptitudes et aux besoins des handicapés et à la situation de l'emploi dans la collectivité où ils vivent.
2) Les services offerts aux handicapés dans les collectivités; c'est en effet aux collectivités qu'il incombe de venir en aide aux handicapés qui en font partie.
3) Les efforts qu'on déploie pour poursuivre les initiatives prises à ce jour par les collectivités, afin d'assurer la qualité des programmes existants en conservant les éléments valables et en favorisant les améliorations. Il faut également s'assurer que les nouveaux programmes et mécanismes de soutien permettent, de par leur qualité, de répondre véritablement aux besoins des personnes auxquelles ils s'adressent et de mettre leurs aptitudes en valeur.
4) Des changements s'imposent qui assureront un avenir meilleur aux handicapés en tant que citoyens. Il faut donc chercher à apporter des changements graduels mais stratégiques, qui favoriseront l'élargissement de l'infrastructure communautaire et qui permettront aux déficients mentaux, aux groupes, aux organismes et aux collectivités de faire l'expérience de différentes formules.

A. Priorité accordée à l'emploi

Au Nouveau-Brunswick, le grand public et le gouvernement souhaitent que tous puissent travailler. Dans sa stratégie de développement économique, le gouvernement s'efforce donc de mettre en valeur les ressources humaines en permettant aux travailleurs d'acquérir les compétences voulues pour exercer des emplois particuliers tout en demeurant assez souples pour s'adapter à l'évolution constante de la

conjoncture économique et des conditions d'emploi. En outre, le gouvernement cherche à renforcer la base économique actuelle et à la diversifier, à développer une économie équitable pour toutes les régions, à maintenir la qualité de la vie et à s'adapter aux innovations dans les secteurs industriel et énergétique.

Ces efforts sont nécessaires pour toute la population de la province, y compris les handicapés. En tant qu'individus, les adultes déficients mentaux ont tout un éventail d'aptitudes, de besoins, d'intérêts et d'occupations. On ne peut s'attendre à ce qu'ils obtiennent un emploi s'ils "n'apprennent à travailler" que dans une gamme très limitée de situations professionnelles.

De même, pour que les adultes déficients mentaux développent les aptitudes personnelles et sociales qui les aideront à s'adapter au monde du travail, il est essentiel qu'ils le fassent dans des situations où ils auront de bons modèles à suivre et aussi le goût d'apprendre. Cela se passe habituellement quand ils se retrouvent dans un milieu de travail réel et en présence de camarades de travail non handicapés. Quelques ateliers favorisent dans une certaine mesure l'acquisition de ces aptitudes par les handicapés, en veillant à ce qu'ils passent une bonne partie de leur temps à l'extérieur de l'atelier pour faire l'expérience de la vie dans la collectivité.

Pour que les adultes déficients mentaux puissent obtenir un emploi dans leur collectivité, il est essentiel que les aptitudes qu'ils acquièrent soient directement reliées aux types d'emplois qui y sont offerts. On peut mettre sur pied une entreprise dont l'objet est de fournir des emplois protégés, ou encore préparer les personnes à choisir, obtenir et conserver un emploi permanent; mais chose certaine, il est essentiel que l'entreprise ou l'emploi existent vraiment dans la collectivité.

Toutes ces considérations font ressortir un certain nombre de mesures que devraient prendre les collectivités de la province:

i) Il faut savoir exactement quels emplois il y a dans telle ou telle collectivité et comment les gens s'y prennent pour les obtenir. Pour cela, on ne doit pas se limiter à chercher des emplois à la mesure "des adultes déficients mentaux": il faut surtout prendre en considération l'individu, l'aptitude des responsables à l'aider à acquérir les compétences nécessaires, à trouver un emploi et à le conserver, et la mesure dans laquelle les programmes sont utiles à cet égard.

ii) Il faut comprendre parfaitement les aptitudes, les besoins et les intérêts des déficients mentaux.

iii) Pour que les programmes de soutien mis sur pied soient utiles aux handicapés, il faut connaître ceux-ci à fond et savoir quels emplois s'offrent à eux dans la collectivité. Par exemple, c'est une chose que de prendre le temps nécessaire pour aider une personne à acquérir des aptitudes motrices particulières si elle s'intéresse à des emplois qui exigent de la dextérité (par exemple, faire fonctionner une machine à coudre industrielle ou assembler des pièces d'une machine), mais c'en est une autre si cette personne veut devenir "apprenti" dans une ferme dont le propriétaire accepte non seulement de former et d'employer l'intéressé, mais aussi de l'héberger.

iv) Le travail de base doit se faire en grande partie au sein même de la collectivité. On peut demander aux employeurs quels types d'emplois ils offrent, quelles conditions il faut remplir pour obtenir ces emplois et de quels mécanismes de soutien ils auraient besoin pour former et employer un handicapé. On peut aussi leur demander s'ils pourraient embaucher à contrat un groupe de personnes qui travailleraient alors sur place. On peut enfin leur demander de préciser quels types de travaux réguliers pourraient être accordés à contrat à une entreprise dont les emplois sont protégés.

Les ateliers et les industries protégés ne devraient pas constituer la principale source d'emplois pour les handicapés du Nouveau-Brunswick. On pourrait créer bien d'autres emplois, beaucoup plus variés, en aidant les entreprises florissantes en place à engager des handicapés.

Les efforts déployés pour trouver du travail à tous ceux qui en cherchent ont donné lieu à un certain nombre de programmes visant à les aider à apprendre un métier ou une profession, à obtenir un emploi dans la discipline choisie et à le conserver. On met l'accent sur les aspects suivants: les emplois existants et la nécessité d'établir une correspondance entre ce qu'il faut pour occuper ces emplois, d'une part, et les personnes qui cherchent du travail, d'autre part; des cours préparant les intéressés à exercer des emplois particuliers, et non à acquérir des aptitudes générales; la possibilité de faire l'expérience de divers emplois, vu que peu de gens conservent le même emploi toute leur vie.

Selon nous, rien ne s'oppose à ce que les déficients mentaux aient accès aux programmes et aux débouchés existants. Les entrevues avec les responsables des programmes de soutien ont fait ressortir qu'en général on ne leur avait tout simplement pas demandé de faire bénéficier les adultes déficients mentaux de leurs programmes. Nous recommandons ci-après quelques mesures à prendre pour améliorer la situation à cet égard.

Recommandation n^{o} 1

Que les déficients mentaux soient explicitement mentionnés dans la Loi sur les droits de l'homme du Nouveau-Brunswick.

Recommandation n^{o} 2

a) Que le ministère des Services sociaux embauche du personnel à temps complet dans différents secteurs de la province (localités ou régions, selon l'importance de la population et la complexité de la situation de l'emploi) pour aider les intéressés à profiter des possibilités de formation et des débouchés existants;
b) Que l'ACDM - Nouveau-Brunswick travaille avec les collectivités afin d'établir les meilleures conditions possibles pour ce personnel et ce soutien et d'élaborer des plans d'action qui permettront aux intéressés de recevoir l'appui voulu pour apprendre et pour obtenir du travail.

Les collectivités locales et régionales se joindraient ensuite à l'ACDM - Nouveau-Brunswick pour demander au Ministère l'aide dont elles ont besoin.

Recommandation n° 3

Que le ministère des Services sociaux encourage activement les collectivités à faire la démonstration de leurs idées, à appliquer de nouvelles formules et ainsi de suite, puis qu'il s'intéresse à leurs efforts et qu'en collaboration avec l'ACDM - Nouveau-Brunswick, il recueille et diffuse de l'information sur ces efforts. Pour agir en ce sens, le Ministère devra notamment dépenser des sommes qui s'ajouteront au budget déjà alloué pour appuyer les activités locales et régionales.

Les gouvernements fédéral et provincial, tant à titre d'employeurs que d'acheteurs de services, peuvent encourager l'embauchage et la formation des handicapés.

Recommandation n° 4

Que le ministère des Services sociaux déploie tous les efforts voulus pour que l'aide proposée soit accessible au moment de la mise en application des recommandations du rapport "Obstacles" concernant l'adjudication des contrats du gouvernement et l'emploi des handicapés.

Recommandation n° 5

Que l'ACDM - Nouveau-Brunswick et l'Association des ateliers protégés du Nouveau-Brunswick communiquent avec la Commission de la Fonction publique, la Commission des droits de l'homme et le Secrétariat de la politique sociale en vue de discuter des possibilités d'emploi pour les adultes déficients mentaux au sein de la fonction publique.

Les programmes éducatifs pour enfants représentent une dimension importante de l'aide offerte aux handicapés, si l'on songe que les enfants entreront un jour sur le marché du travail. En effet, c'est à l'école

qu'ils commencent à s'y préparer et à acquérir des connaissances théoriques et pratiques liées à divers métiers et professions.

Recommandation n° 6

Que le Comité de l'éducation de l'ACDM - Nouveau-Brunswick, le ministère des Services sociaux et le ministère de l'Éducation cherchent des moyens de profiter davantage des années où les jeunes adultes considérés comme déficients mentaux (quelle que soit la gravité du handicap) fréquentent l'école, pour les préparer à entrer sur le marché du travail et à bénéficier des programmes de formation professionnelle à leur sortie de l'école. On pourrait par exemple envisager des manières d'employer les fonds du PRPI pour financer des programmes s'adressant aux jeunes de seize ans et plus.

B. Infrastructure locale et régionale

L'infrastructure locale et régionale comporte deux volets clés, à savoir: (i) les programmes et les mesures de soutien offerts aux familles, aux organismes intéressés et aux membres des collectivités, et (ii) les mécanismes permettant aux collectivités d'envisager, d'exploiter et de coordonner entre eux des mesures de soutien et des débouchés.

Les travaux du Comité d'étude ont surtout porté sur les questions d'emploi et de formation, mais force nous est de reconnaître que celles-ci ne peuvent être abordées isolément. S'appuyant sur l'expérience de ses membres et sur les conclusions de l'équipe d'experts, le Comité se rend bien compte qu'une bonne partie des efforts déployés dans les ateliers protégés visent moins à résoudre les difficultés des handicapés sur le plan de l'emploi qu'à combler chez eux des lacunes relatives au comportement, à l'adaptation à la vie quotidienne, à l'art de communiquer, à l'éducation et à d'autres aspects connexes de leur vie. La qualité du milieu de vie d'une personne, la nature du soutien offert à sa famille, ce qui lui est enseigné à l'école, l'infrastructure dont la collectivité dispose pour l'aider à

faire face à ses problèmes médicaux, et enfin l'accès à des physiothérapeutes et à des ergothérapeutes sont autant de facteurs qui influent directement sur ses possibilités d'emploi et d'épanouissement professionnel.

L'ampleur du soutien offert aux familles et aux résidences où vivent des jeunes déficients mentaux influe directement sur la nature des mesures de soutien qu'il faut offrir aux adultes.

Il faut prendre des mesures précises pour améliorer la qualité et la nature du soutien en ce qui concerne la gestion du comportement, la médication, l'art de communiquer, l'adaptation à la vie quotidienne et diverses autres thérapies.

Recommandation n° 7

Que le ministère des Services sociaux, en collaboration avec le ministère de la Santé, continue d'améliorer la qualité et l'étendue du soutien offert aux établissements et aux familles par les services de consultation d'hygiène mentale. Ces efforts devraient notamment porter sur les stratégies de formation axées sur les démarches suivantes:

a) former des professionnels (travailleurs sociaux, psychologues, psychiatres et ainsi de suite) spécialisés dans le domaine de l'arriération mentale et dans celui des techniques positives de soutien;
b) demander au personnel des universités et à d'autres personnes intéressées de donner cette formation sur une base contractuelle et dans le cadre de programmes de perfectionnement professionnel et d'éducation permanente;
c) mettre davantage l'accent sur les cours de conseillers en arriération mentale du Collège communautaire et sur ses programmes d'éducation permanente concernant la gestion du comportement et la médication; et

d) outre les initiatives du gouvernement, l'ACDM - Nouveau-Brunswick devrait s'employer activement à contrôler la qualité et l'étendue du soutien offert et des efforts visant à l'améliorer.

Recommandation nº 8

Que le ministère des Services sociaux, le ministère de la Santé et le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre cherchent à savoir de quelles ressources humaines les hôpitaux, les écoles et les cliniques disposent dans les services d'aide au développement de la personne, et que cette démarche leur permette d'élaborer des plans:

a) pour former et recruter de la main-d'oeuvre dans les domaines où celle-ci fait défaut, et
b) pour coordonner les demandes de ceux qui veulent bénéficier des services de soutien, en envisageant notamment la mise sur pied d'une équipe permanente à cette fin.

Recommandation nº 9

Que le ministère des Services sociaux mette à la disposition des collectivités et des régions des fonds qui permettraient de recourir à diverses solutions en ce qui concerne l'adaptation à la vie quotidienne et l'art de communiquer; parmi ces solutions, mentionnons les suivantes:

a) obtenir à temps partiel les services de professionnels de l'endroit (par exemple, des éducateurs spécialisés dans l'enseignement aux déficients mentaux) qui offriraient leur aide dans les divers établissements;
b) embaucher des experts-conseils pour apprendre au personnel et aux familles à gérer eux-mêmes les divers programmes;
c) former des auxiliaires familiales qui assureraient des services à domicile;
d) mettre sur pied des équipes permanentes, semblables aux équipes des foyers de soins spéciaux qui oeuvrent à Saint-Jean et à Campbellton, pour offrir des services directs à domicile et de la formation;

e) recruter des spécialistes de la communication, des ergothérapeutes et des physiothérapeutes; et

f) constituer une banque de données sur les programmes, en collaboration avec le Service national de référence de l'Institut national pour la déficience mentale, banque qui serait mise à la disposition des établissements et des familles.

Les recommandations concernant ces formes de soutien et l'orientation des services professionnels et des programmes d'emploi auront des effets cumulatifs considérables sur les activités des deux niveaux de gouvernement et sur celles des collectivités. Si l'on veut que les handicapés mentaux vivent dans celles-ci, comme ce devrait être le cas, il faut se doter de certains moyens qui permettront notamment:

i) d'identifier ceux qui ont besoin d'aide (les handicapés et leur famille) et qui vivent à l'heure actuelle dans la collectivité ou qui ont, par la force des choses, été placés dans un établissement ou dans un autre cadre en dehors de la collectivité parce que celle-ci n'offrait pas le soutien voulu;

ii) de connaître les aptitudes et les besoins de ces personnes;

iii) de déterminer ce qu'il faut faire dans la collectivité pour répondre aux besoins des handicapés et exploiter leurs aptitudes de sorte qu'ils puissent se développer, participer et vivre dans la dignité;

iv) de mettre en place les mécanismes de soutien nécessaires;

v) de s'assurer que les mécanismes de soutien mis en place (ou existant déjà) pour aider les personnes visées les appuient effectivement tant sur le plan individuel que collectif;

vi) prévoir les besoins futurs des personnes qui bénéficient déjà de ces mécanismes de soutien, de sorte que des services appropriés puissent leur être offerts à mesure que leurs aptitudes évoluent et que leurs besoins changent;

vii) évaluer continuellement les qualités et les faiblesses de la collectivité pour exploiter en faveur des handicapés les conditions qui y existent et pour les modifier afin de mieux servir ces derniers.

Toutes ces considérations montrent qu'il faut mettre en place un éventail de services suffisant pour répondre aux besoins de chacun dans la collectivité, et que ces services doivent évoluer en même temps que les besoins. Cela vaut en ce qui concerne les services résidentiels, les loisirs, les services médicaux, sociaux et éducatifs, les services et les cours de formation professionnelle et de préparation à la formation professionnelle.

Le Comité d'étude est d'avis que la collectivité est la mieux placée pour offrir ces services.

Quelle que soit la formule adoptée, certaines conditions doivent être respectées:

a) il faut désigner un centre de responsabilité qui élaborera, gérera et assurera les services (c'est-à-dire des conseils régionaux chargés de l'application de programmes particuliers, des comités ou des organismes locaux);
b) il faut désigner un centre de responsabilité qui coordonnera, planifiera et contrôlera les services et les mécanismes de soutien;
c) il faut désigner un centre de responsabilité qui coordonnera les services offerts à chacun.

Sans recommander l'adoption d'une formule unique, nous préconisons la formule suivante dont les collectivités de la province (au niveau local ou régional) pourront s'inspirer pour élaborer leurs propres modèles.

Recommandation nº 10

a) Que l'ACDM - Nouveau-Brunswick aide activement les groupes locaux et régionaux à élaborer des stratégies qui leur permettront de mieux aider les handicapés.
b) Que le ministère des Services sociaux encourage activement les collectivités à faire la démonstration de leurs idées, à appliquer de nouvelles formules et ainsi de suite, et qu'il s'y intéresse de la même manière.

c) Que le ministère des Services sociaux retarde la mise en application des mécanismes qu'il a mis au point pour coordonner les divers services dans les domaines professionnel et résidentiel, jusqu'à ce que les collectivités aient élaboré des plans précis sur la manière dont ces mécanismes devraient être mis en oeuvre dans leur région.

d) Que le ministère des Services sociaux regroupe une bonne partie des éléments de ses programmes de manière à pouvoir mieux coordonner ses responsabilités et à aider véritablement les collectivités à répondre aux besoins et à assurer les services voulus.

C. Contrôle de la qualité

Un examen de la situation actuelle des ateliers protégés au Nouveau-Brunswick nous amène à formuler des recommandations précises sur les moyens de faire bénéficier les bons programmes existants de l'appui voulu et de faire en sorte que les nouveaux programmes et les modifications apportées aux programmes en place permettent d'améliorer encore plus la qualité des services.

Les recommandations suivantes visent les programmes existants et portent plus spécialement sur les points suivants:

- la formation du personnel;
- la formation en gestion des affaires et l'aide aux entreprises;
- l'amélioration des édifices et du matériel;
- la rémunération du personnel;
- les méthodes de dotation et le rapport personnel/handicapés;
- accorder plus de priorité aux ressources francophones;
- l'augmentation du salaire des travailleurs.

Recommandation nº 11

Qu'un comité spécial composé de représentants du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, du ministère des Services sociaux, de l'ACDM - Nouveau-Brunswick de l'Association des ateliers protégés du Nouveau-Brunswick et du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre soit formé en 1982 et ait pour mandat:

a) d'examiner les besoins en formation décelés à ce jour (à tout le moins ceux que la présente étude aura mis en évidence);
b) de s'assurer que des fonds sont disponibles dans le cadre du Programme de formation et d'emplois protégés et dans les budgets du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, pour appuyer les efforts de formation;
c) de désigner des centres de responsabilité qui auront pour tâche de répondre à des besoins précis; et
d) d'établir des échéanciers et des calendriers de formation.

Recommandation nº 12

Que ce comité spécial se réunisse deux fois par année à la demande du ministère des Services sociaux pour examiner les progrès réalisés et mettre au point de nouveaux plans en fonction des besoins décelés.

On a constaté que des services de formation immédiats et permanents s'imposent, surtout sur le plan pratique, et qu'il convenait ensuite de conseiller les ateliers en ce qui concerne l'évaluation, leurs différents programmes et la planification. En même temps qu'on établit des postes, qu'on y affecte des titulaires et qu'on définit les responsabilités de chacun relativement à la coordination des services, il faut s'assurer que ces titulaires reçoivent la formation voulue avant d'entrer en fonction.

Recommandation no 13

Que le ministère des Services sociaux, en collaboration avec l'ACDM - Nouveau-Brunswick, élabore un plan de formation comportant les démarches suivantes:

a) recourir à des experts-conseils d'autres régions de la province ou du continent et leur demander de travailler avec les ateliers et les groupes locaux sur des aspects précis des programmes;

b) discuter avec le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick de la possibilité de créer un cours de réadaptation; le cours constituerait une spécialisation de deuxième année ou une option du programme d'éducation permanente pour les conseillers en arriération mentale;

c) définir les besoins en ressources humaines, dans le cadre de l'enquête sur les besoins en main-d'oeuvre menée par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, en vue d'élaborer:
   - des programmes d'études;
   - des programmes spéciaux s'adressant à des groupes d'employés et de bénévoles dans la collectivité;
   - des contrats de formation spéciaux visant des fonctions particulières, par exemple l'analyse des tâches, la préparation de programmes individualisés et l'application du programme "Try Another Way".

Recommandation nº 14

a) Que le ministre de l'Éducation saisisse les universités du Nouveau-Brunswick du fait qu'on s'inquiète du manque de compétences spécialisées dans le domaine des programmes pour déficients mentaux; et

b) qu'il forme un comité avec des représentants de son ministère, des universités et de l'ACDM - Nouveau-Brunswick, en le chargeant d'étudier la situation en détail et de formuler des recommandations.

Recommandation nº 15

Que le ministère de l'Éducation, en consultation avec les organismes appropriés (ACDM, l'Institut national pour la déficience mentale, l'Association des ateliers protégés du Nouveau-Brunswick), prépare une série de documents simples et instructifs que les ateliers pourraient employer pour les travaux d'évaluation et de planification, de préférence dans le contexte des cours s'adressant aux parents et au personnel.

Recommandation nº 16

Que le ministère des Services sociaux aide les ateliers protégés pendant une période d'essai de trois ans à acquérir des connaissances spécialisées en ce qui concerne la commercialisation et l'art d'obtenir des contrats, ces connaissances devant ensuite bénéficier aux ateliers de toute la province. À cette fin, on pourrait engager une personne à temps complet ou passer des contrats avec des gens de diverses collectivités qui ont une bonne connaissance des affaires. En prélevant des droits pour les services fournis et en trouvant d'autres moyens de financement, on pourrait finir par assurer, en totalité ou en partie, l'autonomie financière de ce programme.

Recommandation nº 17

Que le ministère du Commerce et du Développement établisse des mécanismes pour financer les industries protégées et qu'il offre des ressources techniques aux ateliers protégés, surtout dans les domaines de la commercialisation et de la production.

Recommandation nº 18

Que le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre engage d'autres spécialistes pour offrir de la formation aux handicapés, aux employés et aux bénévoles.

Recommandation nº 19

Que le ministère des Services sociaux adopte une formule de financement qui permettra aux ateliers protégés de verser un salaire raisonnable à leurs employés.

À cet égard, on propose le calendrier suivant:

a) parvenir, d'ici le 1er avril 1984, à la parité entre le salaire de ces employés et celui des employés des établissements;
b) demander à la Commission de la Fonction publique d'évaluer les postes et les traitements et de déposer son rapport au plus tard le 1er octobre 1984; et
c) mettre en application les recommandations de la Commission de la Fonction publique au plus tard le 1er avril 1985.

Recommandation nº 20

Que l'Association des ateliers protégés du Nouveau-Brunswick se renseigne sur des régimes de prévoyance, des régimes d'assurance collective, par exemple, pour les employés des ateliers.

Recommandation nº 21

Que le ministère des Services sociaux établisse d'ici 1985 les rapports personnel/handicapés acceptables à ses yeux, en s'inspirant de l'expérience acquise à la faveur des divers programmes créés dans les ateliers et en analysant les postes et les responsabilités institués dans le domaine du placement. On devrait immédiatement envisager de ne pas obliger le gestionnaire de tout atelier qui aura atteint une certaine taille à appliquer ces rapports (négociation sur une base individuelle).

Recommandation nº 22

Que le ministère des Services sociaux, l'ACDM - Nouveau-Brunswick et l'Association des ateliers protégés du Nouveau-Brunswick s'efforcent plus qu'ils ne le font maintenant d'accroître les ressources mises à la disposition des collectivités et des responsables de programmes francophones. Après consultation avec l'Institut national pour la déficience mentale et l'IQDM, il conviendrait de préciser quelles sont les ressources francophones et de les faire connaître.

Recommandation nº 23

Qu'au fur et à mesure que la production et les contrats s'accroîtront dans les ateliers, des augmentations proportionnelles soient accordées non seulement au personnel, mais aussi aux travailleurs.

Recommandation nº 24

Que le ministère, l'ACDM - Nouveau-Brunswick et l'Association des ateliers protégés du Nouveau-Brunswick collaborent avec les ateliers pour élaborer des formules de rémunération des travailleurs qui établissent un rapport plus clair entre la production et le salaire.

Bon nombre des recommandations ayant déjà fait l'objet de discussions visent à assurer et à améliorer la qualité des programmes existants. En mettant l'accent sur l'emploi, on permettra à des personnes qui travaillent maintenant en atelier d'aller occuper un emploi en autonomie ou en compagnie d'un auxiliaire. Ainsi, les ateliers pourront accepter d'autres personnes qui sont actuellement inscrites sur des listes d'attente et pour qui le travail en atelier représenterait une solution appropriée.

Les programmes actuels et futurs doivent être de meilleure qualité, étant donné l'importance qu'on a recommandé d'accorder aux points suivants:

a) l'évaluation de chaque cas et l'élaboration de plans individualisés, pour rattacher ainsi les programmes offerts aux besoins connus des personnes;

b) la passation de contrats entre le ministère des Services sociaux et les fournisseurs de services, contrats qui exigent l'élaboration de plans individualisés et qui rattachent le financement à des activités fondées sur de tels plans;

c) l'utilisation de ces contrats pour préciser la taille, l'objet, les objectifs et les conditions des programmes, et les encouragements qui seront offerts pour favoriser l'emploi. En outre, les contrats devraient indiquer les méthodes à employer pour contrôler les progrès des personnes bénéficiant des programmes, et la mesure dans laquelle ceux-ci produisent les résultats escomptés;

d) la mise en place de l'infrastructure locale et régionale nécessaire pour élaborer, préparer et coordonner entre eux les mécanismes de soutien dont ont besoin les membres de la collectivité considérés comme déficients mentaux.

Ensemble, ces mesures permettront aux déficients mentaux de s'épanouir pleinement à la faveur des programmes actuels et futurs.

D. Changements stratégiques

L'évolution des services professionnels au Nouveau-Brunswick a été rapide. Ces services sont l'expression concrète de l'engagement de la collectivité et du gouvernement et peuvent servir de base à bien d'autres efforts allant dans le même sens. Les attentes de la collectivité et du gouvernement et leur perception de ce qu'il est possible d'accomplir ont évolué avec le temps; au début en effet, ils visaient à créer des endroits où les adultes déficients mentaux pourraient passer une partie de la journée, mais peu à peu, ils ont cherché des moyens grâce auxquels ceux-ci seraient amenés à participer, dans la pleine mesure de leurs capacités, à la vie économique et professionnelle de la collectivité.

Nos attentes et nos perceptions ont changé avec le temps, et il doit en être ainsi des solutions que nous comptons adopter. Il nous faudra évoluer encore beaucoup si nous voulons que les adultes déficients mentaux reçoivent toute l'aide que l'on prévoit pour eux dans les déclarations de

droits et de principes. Cette attitude suppose que nous introduisions graduellement de nouveaux éléments, tout en regardant de près aux effets cumulatifs que ceux-ci pourraient avoir.

Conscient de tout ce qui précède, le Comité d'étude recommande diverses mesures stratégiques.

Recommandation nº 25

Que le ministère des Services sociaux crée immédiatement un conseil spécial réunissant ses représentants et ceux de l'ACDM - Nouveau-Brunswick en vue de déterminer quels mécanismes de soutien seront offerts dans l'avenir aux personnes bénéficiant actuellement des services du Centre de réadaptation Miramichi.

Recommandation nº 26

Que d'ici octobre 1983, le conseil spécial se soit assuré:

a) qu'on a effectué les évaluations et élaboré les plans individualisés pour chaque résident ou travailleur du Centre, en ayant recours, le cas échéant, à des spécialistes de l'extérieur tant pour faire les évaluations que pour dresser les plans, et aussi pour apprendre au personnel comment remplir ces tâches;
b) qu'à partir de ces évaluations et de ces plans, on a établi quels programmes, quels mécanismes de soutien, quel personnel et, le cas échéant, quelles installations il faudra pour répondre aux besoins de chacun et pour mettre ces mécanismes de soutien à profit, et qu'on a dressé le budget nécessaire pour exécuter les plans individualisés;
c) qu'on a évalué les ressources du Centre (ressources humaines, financières et matérielles) pour déterminer la meilleure façon de s'en servir en fonction des plans individualisés et qu'à partir de cette évaluation, on a élaboré des plans pour l'avenir, y compris des plans de formation du personnel, de

sorte que les gens disposent des mécanismes de soutien voulus dans les établissements qui conviennent à leurs besoins;

d) qu'une fois prises les mesures énumérées aux alinéas a, b et c ci-dessus, on a envisagé d'établir des conseils locaux pour mettre en oeuvre les programmes voulus de résidence et d'emploi et d'autres programmes dans la région de la Miramichi, qu'on a prévu de ramener les résidents et les travailleurs dans leur collectivité respective dès que les ressources nécessaires pour leur fournir le soutien dont ils ont besoin y existeront et qu'on a pensé à améliorer les ressources des collectivités pour qu'elles puissent répondre aux besoins des résidents et des travailleurs actuels.

Recommandation nº 27

Que la réponse du ministère des Services sociaux à toute proposition présentée par une collectivité désirant établir un atelier se fonde sur les principes suivants:

a) avant de prendre quelque décision que ce soit, on définira, avec l'aide du Ministère, les aptitudes et les besoins des handicapés à qui le programme est destiné;

b) on offrira à la collectivité les services d'employés du Ministère et, s'il le faut, de spécialistes de l'extérieur pour établir clairement les liens existant entre les besoins des handicapés d'une part, et le personnel, le programme, les installations, les contrats et les autres éléments proposés, d'autre part;

c) on examinera un éventail de solutions qui permettraient de répondre aux besoins des handicapés et de mettre leurs aptitudes en valeur;

d) l'aide financière accordée par le Ministère sera fonction de ces analyses et de ces examens;

e) on suivra ce processus pour élaborer des contrats et exécuter les plans individualisés; et

f) on consultera l'ACDM - Nouveau-Brunswick une dernière fois avant de prendre les décisions.

Recommandation nº 28

Que le financement du PFEP (Programme de formation et d'emploi protégés) dans certains centres d'activités prenne fin le 1er avril 1983, à moins que ces centres n'acceptent de se conformer aux normes établies.

Les centres dont il est question ci-dessus sont ceux qui n'offrent que des activités de jour et qui n'ont pas l'intention d'offrir des cours de formation ou des programmes structurés aux personnes handicapées qui les fréquentent.

Recommandation nº 29

Que le ministère des Services sociaux encourage dès maintenant les responsables de certains programmes "d'activités" à en faire des programmes de travail et qu'il leur offre l'aide nécessaire à cette fin, sous forme de services de consultation. Cette aide ne devrait être offerte que pendant une période déterminée et elle devrait porter sur la consultation au sujet des programmes, sur la formation et sur l'embauchage du personnel (meilleurs rapports personnel/handicapés).

Des efforts particuliers, surtout au sein des ministères du gouvernement, s'imposent afin que les mécanismes en place soient mieux utilisés pour appuyer les initiatives des collectivités en faveur des handicapés. Ces efforts peuvent prendre diverses formes: c'est ainsi qu'on pourrait, par exemple, entamer des négociations avec le gouvernement fédéral pour s'assurer que les programmes à frais partagés (PRPI et RAPC) sont exploités plus avantageusement, ou organiser des réunions entre les représentants des ministères et les responsables des programmes pour déterminer comment les handicapés pourraient bénéficier plus facilement de leur aide. À cette fin, nous recommandons les mesures suivantes:

Recommandation nº 30

Que les gouvernements fédéral et provincial se soucient particulièrement de soutenir le personnel et les bénévoles qui s'occupent de trouver des emplois sur le marché du travail aux adultes déficients mentaux et de les aider par la suite.

Les ministères intéressés au premier chef seront Emploi et Immigration Canada et le ministère des Services sociaux.

Par "emplois sur le marché du travail", on entend, entre autres, les situations où les handicapés sont à leur propre compte, les emplois où ils bénéficient de l'aide d'un auxiliaire, les emplois offerts dans le cadre d'ateliers institués dans l'industrie, et les emplois découlant de contrats passés avec des industries plutôt qu'avec des ateliers.

Recommandation nº 31

Que le ministère des Services sociaux, grâce à des contrats et à un usage plus systématique des fonds du PRPI et du RAPC, étudie et appuie différentes formules de dotation en personnel dans les ateliers existants afin de mieux répondre aux besoins de chacun. Au nombre de ces formules, on pourrait, par exemple, envisager de recruter des employés rémunérés et des bénévoles et d'exploiter l'expérience des camarades de travail des handicapés pour assurer leur formation en cours d'emploi et coordonner les services offerts à chacun d'eux.

Recommandation nº 32

Que le ministère des Services sociaux, en collaboration avec l'ACDM - Nouveau-Brunswick, le ministère du Commerce et du Développement et le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, examine la possibilité de mettre en place des programmes dans lesquels l'employeur assure la formation, et qu'il envisage des façons d'utiliser ses fonds pour s'assurer que la formation donnée est effectivement celle dont les intéressés ont besoin et qu'elle n'est pas limitée par une interprétation trop stricte des programmes fédéraux actuels.

Il faut trouver des moyens de soutenir les familles, les handicapés et les responsables de programmes dans les secteurs non professionnels de façon à offrir aux enfants déficients mentaux une aide beaucoup plus considérable d'ici à ce qu'ils atteignent l'âge adulte; de cette manière, ils seront mieux à même de profiter des possibilités d'emploi et de l'aide offerte à cet égard. Les efforts qu'on déploiera pour s'entendre sur des mécanismes de soutien et sur leur mise en place, notamment dans des domaines tels que la gestion du comportement, la médication, l'éducation, l'adaptation à la vie quotidienne, l'art de communiquer et l'application de diverses thérapies, aideront énormément à long terme les familles et les responsables de programmes à offrir de bons mécanismes de soutien aux déficients mentaux, et ils favoriseront beaucoup l'accroissement du potentiel de ces derniers.

Ces considérations n'entrent pas dans le mandat officiel du Comité d'étude, ce qui ne l'empêche pas pour autant de s'en préoccuper grandement. Il faut donc accorder à cette question beaucoup d'attention et un haut degré de priorité dans l'avenir immédiat pour que les déficients mentaux puissent profiter pleinement des services et des débouchés professionnels existant au Nouveau-Brunswick.

IV. RÉPERCUSSIONS

Les priorités et les orientations établies par le Comité d'étude et les recommandations précises qu'il a formulées auront des répercussions dans de nombreux domaines. Le Comité est convaincu que les adultes déficients mentaux peuvent participer et participeront effectivement dans toute la mesure du possible à la vie économique des collectivités où ils vivent. Celles-ci seront en mesure de créer et d'exploiter judicieusement les mécanismes de soutien et les débouchés qui permettront aux handicapés de donner leur pleine mesure. Les ressources des collectivités auront été utilisées de telle manière que les mécanismes de soutien et les débouchés offerts seront d'une très bonne qualité, répondront aux besoins des handicapés et mettront leurs aptitudes en valeur.

Toute cette évolution aura toutefois des répercussions variées en ce qui concerne a) les efforts de planification, d'élaboration, de coordination et de financement des mécanismes de soutien et des débouchés, et b) les rôles du gouvernement, des organismes et des collectivités.

A. Planification, élaboration, coordination et financement

On planifie, élabore, coordonne et finance les programmes de façon à venir en aide à des gens. Or, les recommandations du Comité d'étude supposent qu'on modifie fondamentalement cette démarche au Nouveau-Brunswick, et elles pourraient bien se traduire par des programmes axés davantage sur les aptitudes et les besoins de ceux qu'ils visent et permettre de mieux prévoir ce dont on aura besoin dans l'avenir.

La solution envisagée propose un éventail complexe de mécanismes de soutien à mettre en place pour les déficients mentaux et l'élaboration de plans au sein des collectivités et dans toute la province. Elle vise uniquement à fournir les services nécessaires à des gens dont les aptitudes et les besoins sont connus. Cette solution permet aussi de s'assurer que

les programmes, le personnel et les fonds nécessaires seront disponibles au moment opportun, et que le personnel aura reçu la formation voulue pour offrir les programmes dont il sera chargé.

Tout est fonction de l'handicapé: il faut tout d'abord se renseigner à fond sur ses talents et sur ce qu'il faut pour répondre à ses besoins. Puis, on passe en revue les ressources offertes par la collectivité. À partir de là, on peut prendre certaines mesures et certaines décisions:

- élaborer des plans détaillés précisant l'aide dont l'intéressé a besoin pour vivre pleinement (un logis convenable, l'occasion d'apprendre et de travailler, des amis, l'adaptation à la vie quotidienne, des services médicaux, des loisirs, entre autres choses;
- établir quels programmes existants permettent de fournir le soutien approprié, quelles modifications il faut y apporter, quels nouveaux mécanismes de soutien s'imposent, et ainsi de suite;
- élaborer un plan d'action pour acquérir les éléments nécessaires qui n'existent pas encore (programmes, personnel et autres sources de soutien).

Grâce à un plan de ce genre, la collectivité, la région et la province acquièrent des renseignements essentiels. Dès lors, fort de conaissances précises sur les intéressés, on peut à tous les niveaux élaborer des plans et prendre des mesures concernant:

- la dotation en personnel et la formation du personnel (spécialisations, répartition numérique et types de formation);
- l'élaboration des programmes (Exemple: Combien de personnes s'inscriront à un programme de base de préparation à l'emploi ou à un cours sur les services d'entretien? Combien faut-il trouver de logements pour les handicapés? Combien d'élèves inscrits à une école donnée auront besoin de suivre un programme de physiothérapie?);

- l'établissement des budgets (les fonds nécessaires pour assurer les services essentiels et les fonds pouvant être employés ailleurs si le nombre de personnes se prévalant d'un service donné diminue).

La planification concernant telle ou telle personne ne se limite pas à un moment précis de son existence. Il importe en effet d'envisager son avenir pour établir un plan d'action qui lui permettra de s'épanouir. Cette façon de voir les choses peut guider les efforts de planification à tous les niveaux. Elle constitue également un excellent critère pour évaluer les mécanismes de soutien offerts à la personne.

Cette planification a des buts très précis. Elle vise à faire en sorte que les ressources soient utilisées de façon optimale. Il y a effectivement lieu de s'inquiéter lorsque certains services sont sous-utilisés ou qu'ils ne produisent pas les résultats escomptés, tandis que d'autres ne permettent pas de suffire à la demande. Il importe particulièrement de se soucier d'un tel état de choses dans le contexte économique actuel.

L'examen du Comité d'étude sur la situation actuelle au Nouveau-Brunswick fait ressortir que les besoins de nombreuses personnes ne sont pas comblés. Certains programmes donnent des résultats excellents, mais il y en a d'autres qui ne répondent pas bien aux besoins des personnes qui s'en prévalent. Un bon moyen de remédier à ce problème consiste à se renseigner sur ces personnes et les collectivités où elles vivent. Nos responsabilités à l'égard des déficients mentaux nous obligent à être vigoureux dans les efforts que nous déployons pour qu'ils aient accès à des débouchés et à des mécanismes de soutien. Dans la période difficile que nous traversons, il est encore plus important que ces efforts donnent les meilleurs résultats possible.

La solution recommandée suppose également que des changements soient apportés aux méthodes et aux orientations. Le Comité d'étude propose donc un certain nombre "d'étapes préliminaires" pour introduire ces changements de façon stratégique et planifiée. Les recommandations

concernant les nouveaux programmes, les centres d'activités et les programmes gouvernementaux ont pour objet d'établir des jalons grâce auxquels les collectivités et le gouvernement pourront acquérir de l'expérience dans les domaines suivants:

- apprendre à connaître les déficients mentaux en tant qu'individus, leurs aptitudes et leurs besoins, et les débouchés qui existent dans les collectivités où ils vivent (évaluation de chacun et de la collectivité);
- élaborer des plans axés sur les intérêts de chacun, en indiquant quels débouchés existant dans la collectivité il conviendrait d'utiliser et de quelle manière, et en précisant quels genres de débouchés il faudrait créer;
- à partir de ces plans, indiquer quels types d'installations (foyers, entreprises et ainsi de suite) et quelles ressources humaines et financières sont nécessaires et comment faire pour les mettre en valeur (élaboration de programmes, plans de dotation en personnel et de formation du personnel, établissement de budgets);
- passer des contrats entre les éléments de la collectivité (fournisseurs de services et conseils régionaux) qui offriront des débouchés d'une part, et le gouvernement qui fournira l'appui financier approprié, d'autre part.

Ces "étapes préliminaires" ne suffiront pas pour qu'on puisse concevoir, structurer, gérer, offrir, financer et coordonner entre eux les mécanismes de soutien dont chaque handicapé mental aura besoin. La solution recommandée suppose donc à long terme l'élaboration de structures au niveau de la collectivité qui permettront d'exécuter toutes les fonctions susmentionnées. On estime qu'à la faveur des efforts déployés pour établir de nouveaux programmes, des centres d'activités et des programmes gouvernementaux, on préparera beaucoup la mise en place des structures locales et régionales dont il vient d'être question.

À tous ces égards, le rôle principal revient au gouvernement, surtout au ministère des Services sociaux, et à la collectivité, qui est principalement représentée par les chapitres locaux et provincial de l'ACDM.

B. Rôles et orientations

Le Comité d'étude a dressé une liste des divers programmes et services actuellement offerts dans la province pour aider les déficients mentaux à acquérir des compétences utiles sur le marché du travail, à examiner les possibilités de carrière, à choisir, obtenir et conserver un emploi, et à faire face au chômage, le cas échéant. Les programmes structurés à cet égard sont en grande partie offerts par les écoles, les collèges communautaires et les universités, Emploi et Immigration Canada, le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, et les employeurs eux-mêmes. Les déficients mentaux sont également aidés par leurs amis, les membres de leur famille et leurs concitoyens. Une des conséquences des recommandations du Comité d'étude, c'est que ces programmes, qu'ils soient structurés ou non, seront effectivement offerts aux déficients mentaux. Dans de nombreux cas, le Comité d'étude n'a pu déceler aucun obstacle qui les empêcherait de bénéficier des programmes, même s'il reste à résoudre un certain nombre de problèmes qui sont à l'origine du faible taux de participation enregistré dans le passé.

Le Comité d'étude ne recommande pas de modifier le rôle de ces programmes, mais plutôt d'instaurer un processus par lequel ils seraient davantage axés sur les besoins de ceux qui sont considérés comme déficients mentaux. Les recommandations portent ainsi sur les mécanismes de soutien à offrir aussi bien aux handicapés qu'au personnel et aux responsables des programmes destinés à leur venir en aide.

En substance, ces recommandations prévoient un processus comportant trois volets:

1) De bien des façons, les discussions entre le ministère des Services sociaux, l'ACDM - Nouveau-Brunswick et les responsables des programmes permettent d'entrevoir comment les handicapés et les fournisseurs des services peuvent bénéficier des mécanismes de soutien offerts dans le cadre des programmes. Ces discussions peuvent porter, par exemple, sur les différentes façons dont le Collège communautaire du

Nouveau-Brunswick peut offrir des cours, sur les divers arrangements possibles dans le cadre du Programme d'apprentissage subventionné par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, et sur la façon dont les écoles secondaires peuvent offrir la formation professionnelle.

2) En même temps que le ministère des Services sociaux et les groupes locaux élaboreront des plans pour qu'une aide appropriée soit offerte aux handicapés mentaux dans la collectivité, on dressera des plans précis pour exploiter les ressources des programmes existants. Ces plans pourraient porter par exemple sur la désignation d'une personne au sein d'une collectivité donnée et de dix personnes dans la région environnante qui pourraient suivre un cours "d'auxiliaire de garderie de jour" offert par le Collège communautaire.

3) En s'inspirant des discussions initiales avec les services d'aide existants et des plans élaborés pour des handicapés vivant dans les collectivités, on pourra mener des négociations précises au sujet de personnes particulières et des mécanismes de soutien qui peuvent leur être offerts à la faveur de programmes bien définis.

Tout en planifiant les mécanismes de soutien destinés à des personnes désignées, il faudra songer à établir des plans de formation du personnel et des structures pour appuyer les programmes existants et pour favoriser la création de nouveaux programmes. De là, on pourra élaborer des plans de formation de la main-d'oeuvre au niveau provincial et d'autres programmes de formation; mentionnons notamment les services de consultation qu'offrent le ministère des Services sociaux et le ministère du Commerce et du Développement.

La tâche principale des gouvernements fédéral et provincial consistera à trouver des moyens d'offrir les mécanismes de soutien qu'il y a, moyens qui leur permettront de mieux répondre aux demandes et de donner suite aux plans établis dans les collectivités à l'égard de certaines personnes. Ici encore, les plans individualisés s'étendront sur une période de plus en plus longue puisqu'ils prévoieront les besoins futurs en matière de soutien. Ces plans seront de plus en plus employés dans la préparation à long terme des programmes fédéraux et provinciaux.

Les organismes, les responsables de programme et d'autres services de soutien aux niveaux local et régional ont également un rôle précis à jouer et des orientations particulières à définir dans tout le contexte décrit ci-dessus. Comme les recommandations portent plus particulièrement sur l'emploi et les possibilités d'emploi, des organismes tels que les commissions économiques régionales, les chambres de commerce et les employeurs oeuvrant dans différents domaines aideront plus activement à établir les possibilités d'emploi réelles et éventuelles pour les personnes dont les aptitudes et les besoins sont connus de la collectivité.

L'examen qu'a effectué le Comité d'étude sur la situation actuelle au Nouveau-Brunswick a révélé que les déficients mentaux vivant dans leur collectivité n'ont pas besoin d'aide seulement pour trouver et conserver un emploi. Dans ses recommandations, le Comité d'étude demande aussi qu'une aide accrue soit offerte au personnel et aux responsables des programmes dans différents domaines, tels que la gestion du comportement, la médication, l'adaptation à la vie quotidienne, l'art de communiquer, l'évaluation, la planification de programmes individualisés et la coordination des services. Les besoins de formation étant connus à tous ces égards, le Comité d'étude recommande que le ministère des Services sociaux, l'ACDM, les collèges communautaires, les universités, le ministère de la Santé et le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre unissent leurs efforts pour élaborer un programme de formation de la main-d'oeuvre et une formule de recrutement qui permettront de commencer à combler les lacunes dans ces domaines.

La solution envisagée suppose notamment qu'on améliore la formation offerte par le Collège communautaire dans le cadre des cours pour conseillers en arriération mentale, qu'on profite de l'aide que peut offrir le personnel des universités, des hôpitaux, des écoles et des centres médicaux, et qu'on parle davantage de la déficience mentale dans les programmes de formation destinés aux professionnels tels que les travailleurs sociaux, les psychologues et les médecins.

Nouveau-Brunswick peut offrir des cours, sur les divers arrangements possibles dans le cadre du Programme d'apprentissage subventionné par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, et sur la façon dont les écoles secondaires peuvent offrir la formation professionnelle.

2) En même temps que le ministère des Services sociaux et les groupes locaux élaboreront des plans pour qu'une aide appropriée soit offerte aux handicapés mentaux dans la collectivité, on dressera des plans précis pour exploiter les ressources des programmes existants. Ces plans pourraient porter par exemple sur la désignation d'une personne au sein d'une collectivité donnée et de dix personnes dans la région environnante qui pourraient suivre un cours "d'auxiliaire de garderie de jour" offert par le Collège communautaire.

3) En s'inspirant des discussions initiales avec les services d'aide existants et des plans élaborés pour des handicapés vivant dans les collectivités, on pourra mener des négociations précises au sujet de personnes particulières et des mécanismes de soutien qui peuvent leur être offerts à la faveur de programmes bien définis.

Tout en planifiant les mécanismes de soutien destinés à des personnes désignées, il faudra songer à établir des plans de formation du personnel et des structures pour appuyer les programmes existants et pour favoriser la création de nouveaux programmes. De là, on pourra élaborer des plans de formation de la main-d'oeuvre au niveau provincial et d'autres programmes de formation; mentionnons notamment les services de consultation qu'offrent le ministère des Services sociaux et le ministère du Commerce et du Développement.

La tâche principale des gouvernements fédéral et provincial consistera à trouver des moyens d'offrir les mécanismes de soutien qu'il y a, moyens qui leur permettront de mieux répondre aux demandes et de donner suite aux plans établis dans les collectivités à l'égard de certaines personnes. Ici encore, les plans individualisés s'étendront sur une période de plus en plus longue puisqu'ils prévoieront les besoins futurs en matière de soutien. Ces plans seront de plus en plus employés dans la préparation à long terme des programmes fédéraux et provinciaux.

Les organismes, les responsables de programme et d'autres services de soutien aux niveaux local et régional ont également un rôle précis à jouer et des orientations particulières à définir dans tout le contexte décrit ci-dessus. Comme les recommandations portent plus particulièrement sur l'emploi et les possibilités d'emploi, des organismes tels que les commissions économiques régionales, les chambres de commerce et les employeurs oeuvrant dans différents domaines aideront plus activement à établir les possibilités d'emploi réelles et éventuelles pour les personnes dont les aptitudes et les besoins sont connus de la collectivité.

L'examen qu'a effectué le Comité d'étude sur la situation actuelle au Nouveau-Brunswick a révélé que les déficients mentaux vivant dans leur collectivité n'ont pas besoin d'aide seulement pour trouver et conserver un emploi. Dans ses recommandations, le Comité d'étude demande aussi qu'une aide accrue soit offerte au personnel et aux responsables des programmes dans différents domaines, tels que la gestion du comportement, la médication, l'adaptation à la vie quotidienne, l'art de communiquer, l'évaluation, la planification de programmes individualisés et la coordination des services. Les besoins de formation étant connus à tous ces égards, le Comité d'étude recommande que le ministère des Services sociaux, l'ACDM, les collèges communautaires, les universités, le ministère de la Santé et le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre unissent leurs efforts pour élaborer un programme de formation de la main-d'oeuvre et une formule de recrutement qui permettront de commencer à combler les lacunes dans ces domaines.

La solution envisagée suppose notamment qu'on améliore la formation offerte par le Collège communautaire dans le cadre des cours pour conseillers en arriération mentale, qu'on profite de l'aide que peut offrir le personnel des universités, des hôpitaux, des écoles et des centres médicaux, et qu'on parle davantage de la déficience mentale dans les programmes de formation destinés aux professionnels tels que les travailleurs sociaux, les psychologues et les médecins.

Cette recommandation n'a pas pour objet la formation de professionnels qui n'offriront leurs services qu'aux déficients mentaux. Bien au contraire, on veut par là former des professionnels capables d'assurer des services appropriés à toute la population, y compris les handicapés mentaux.

Les rapports entre le ministère des Services sociaux et les collectivités

La capacité des collectivités du Nouveau-Brunswick d'assurer un avenir meilleur aux handicapés mentaux dépendra du leadership de nombreux ministères, organismes, groupes et citoyens et de la mesure dans laquelle ils s'efforceront activement de les aider et de leur ouvrir des débouchés. Les répercussions dont nous avons fait état dans la section précédente et qui touchent les ministères fédéraux et provinciaux, les collèges communautaires, les universités, les écoles locales et ainsi de suite, seront déterminantes. Toutefois, pour qu'elles se concrétisent, il faudra que les rapports de base existant entre le ministère des Services sociaux et les collectivités de la province continuent de se développer.

Les recommandations et les vues du Comité d'étude font ressortir à cet égard un certain nombre d'éléments clés:

1) En ce qui concerne les lois, les normes et les directives, le soutien du personnel et le financement, le Ministère doit s'assurer que les mécanismes mis en place dans les collectivités pour venir en aide aux handicapés sont d'une grande qualité et qu'ils leur permettent de vivre dans la dignité.

2) Les collectivités doivent s'acquitter activement de leurs responsabilités en cherchant des moyens d'aider les handicapés.

3) Le leadership, les programmes, le financement et le soutien offerts par le Ministère aux collectivités doivent viser clairement à les aider à mieux s'acquitter de leurs responsabilités.

4) Avec l'aide du Ministère, les collectivités doivent non seulement élaborer des programmes de soutien particuliers, mais aussi des mécanismes grâce auxquels les handicapés pourront être aidés d'une manière systématique et planifiée pendant toute leur vie et dans tous les secteurs de leur vie. Cela suppose que l'on conçoive et prépare des mécanismes de soutien et qu'on en gère et coordonne l'application dans la mesure où les handicapés en auront besoin, et dans cette mesure seulement.

5) Même si le Ministère et les fournisseurs de services sont tenus de s'assurer que d'excellents services sont offerts aux handicapés, il est essentiel que la qualité de ces services et la qualité de la vie des handicapés mentaux soient contrôlées par des particuliers et des groupes qui n'offrent pas les services et qui connaissent très bien les handicapés.

Les recommandations du Comité d'étude comportent de nombreuses conséquences en ce qui concerne l'établissement de ce type de rapports entre le Ministère et les collectivités, et il propose en cela deux formules parallèles.

La première formule consiste à tirer profit des possibilités existantes pour accélérer l'organisation des efforts au sein des collectivités. Qu'on songe, par exemple, aux nouveaux programmes, aux centres d'activités et aux programmes gouvernementaux: d'après ce que le Comité d'étude connaît des questions locales ou régionales, il serait possible, à partir de ces structures, d'organiser les efforts de la collectivité et d'innover. Le ministère des Services sociaux et l'ACDM - Nouveau-Brunswick ayant cherché ensemble à résoudre les problèmes importants aux yeux de la collectivité, on a pu modifier sensiblement les programmes inadéquats, améliorer en profondeur les nouveaux programmes envisagés et lancer d'importantes initiatives régionales pour mettre en place toute une gamme de mécanismes de soutien devant permettre de répondre aux besoins des handicapés connus dans les diverses régions et de mettre leurs aptitudes en valeur.

En vertu de la deuxième formule, le Ministère s'efforcerait d'appuyer les plans établis par les collectivités aux niveaux local et régional. Dans bien des cas, il mènerait des discussions avec d'autres ministères et organismes mentionnés dans le présent rapport. Dans d'autres, il s'agirait d'exploiter des sources fédérales de financement. Le Comité d'étude reconnaît que la capacité des collectivités de mettre des plans en oeuvre dépendra dans une large mesure des fonds gouvernementaux dont elles disposeront et du leadership dont elles bénéficieront à cet égard. Dans les négociations qu'il mène avec le gouvernement fédéral pour exploiter davantage les accords de partage des coûts afin de financer des programmes destinés aux handicapés, le Ministère cherche à tirer un meilleur parti des sources de financement existantes. À l'heure actuelle, les fonds servent surtout à appuyer des programmes collectifs, notamment les ateliers protégés. Le gouvernement fédéral offre également son aide pour subventionner des plans de formation professionnelle destinés à des handicapés qui pourront dès lors avoir accès à des débouchés plus vastes. Le Ministère pourrait également employer ces fonds pour assurer de meilleurs services de gestion et de coordination aux chapitres de la formation professionnelle et de l'emploi.

Il est important que les plans du ministère des Services sociaux ayant trait à la coordination des différents services soient appliqués de manière à améliorer la capacité globale des collectivités. Avec le temps, de nombreuses collectivités seront en mesure de se charger de ces activités de coordination.

Selon le Comité d'étude, la meilleure façon pour les handicapés de s'épanouir consiste à vivre dans leur collectivité et à participer dans toute la mesure du possible à la vie de celle-ci. Pour cela, il faut contrôler à un niveau aussi près que possible de la collectivité ce qui touche la planification, l'élaboration, la gestion et la coordination des mécanismes de soutien destinés aux handicapés. Le présent rapport décrit

certaines formules d'organisation qui peuvent aider les collectivités à s'acquitter de leurs responsabilités dans le contexte qui nous occupe. Deux conclusions fondamentales découlent de toutes ces considérations:

A. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, et surtout le ministère des Services sociaux, conservera la responsabilité première qui consiste à fournir le leadership et à s'assurer que les services nécessaires sont offerts d'une façon conforme à la politique et aux méthodes du gouvernement.

B. Les organisations locales ou régionales disposeront des ressources suffisantes pour assurer un avenir meilleur aux handicapés de leur collectivité.

Tout cela pourrait se réaliser de diverses façons. Voici un exemple. Dans une région donnée de la province, il existe cinq ateliers protégés. À la suite d'une entente conclue entre les ateliers, les associations locales pour les déficients mentaux et le Ministère, un service régional d'emploi (SRE) est établi. Les ateliers demeureraient des organismes indépendants disposant de leur propre conseil d'administration, mais le service régional d'emploi serait chargé d'élaborer des plans d'emploi individualisés pour tous les handicapés de la région. Il conclurait des ententes avec les ateliers et d'autres organismes de la région pour offrir des services conformes aux plans individualisés établis. Le SRE s'occuperait d'acheter ces services au nom des handicapés, de favoriser et de coordonner la mise sur pied des nouveaux programmes d'aide dont la région a besoin, et de collaborer étroitement avec des groupes tels que Emploi et Immigration Canada, la Chambre de commerce, la commission économique régionale, le Collège communautaire, les conseils scolaires et le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre. Le SRE disposerait également d'informations à jour sur la situation de l'emploi dans la région et sur la façon dont les handicapés pourraient bénéficier des programmes existants; il se chargerait enfin d'obtenir pour les handicapés les emplois qu'il y a.

Le service régional de l'emploi pourrait embaucher un employé qui travaillerait en étroite collaboration avec les bénévoles et les familles en vue de découvrir les possibilités d'emploi dans la région; il limiterait tout d'abord ses recherches à deux collectivités. Cet employé se renseignerait sur les emplois qu'il y a dans les deux collectivités, sur la façon de les obtenir et sur les possibilités de passer des contrats avec les ateliers protégés ou avec des entreprises ordinaires. Grâce à ces renseignements, le SRE élaborerait des plans pour les handicapés, il saurait combien d'employés il faut affecter dans les ateliers protégés et il établirait une correspondance entre les compétences des handicapés et les emplois repérés. Cette expérience serait très utile pour la mise en place d'un programme régional.

Ailleurs, comme on envisage de le faire dans la région de Fundy, on pourrait commencer par choisir un certain nombre d'handicapés et développer les mécanismes nécessaires pour les aider dans tous les secteurs de leur vie. Cette formule est tout à fait à l'opposé de la méthode suivant laquelle on choisit d'abord les collectivités pour se concentrer ensuite sur les possibilités d'emploi.

Le Comité d'étude recommande que les collectivités et les régions soient encouragées à mettre en oeuvre des plans de ce genre, avec l'aide du ministère des Services sociaux et de l'ACDM - Nouveau-Brunswick, et qu'on élabore des formules correspondant à la situation et aux aspirations des différentes collectivités et régions.

V. CONCLUSION

À l'heure actuelle, les ressources de la province qui doivent servir à aider les adultes déficients mentaux sont sollicitées de toutes parts. Plus de 650 adultes fréquentent des ateliers protégés. Ces adultes et les responsables des ateliers sont frustrés dans les efforts qu'ils déploient pour trouver des emplois qui permettraient aux déficients mentaux de contribuer plus activement à la vie de la société en tant que citoyens. D'autres adultes ne peuvent se trouver un emploi ni même bénéficier de l'aide offerte dans les ateliers protégés. Bon nombre de ces personnes sont connues des associations et des ateliers et leur rappellent sans cesse, par leur simple présence, qu'il reste encore beaucoup à faire. Des pressions s'exercent aussi sur le système d'enseignement pour que, pendant les années d'école, on prépare mieux les jeunes à entrer sur le marché du travail, particulièrement les quelques 60 jeunes adultes déficients mentaux qui terminent chaque année leurs études et qui ont dès lors bien peu de possibilités pour subvenir à leurs besoins.

Il existe déjà au Nouveau-Brunswick un certain nombre de services dont peut se prévaloir la population dans son ensemble et qui aident les gens à apprendre un métier, à choisir une carrière et à trouver un emploi. Pour diverses raisons, ces services n'ont pas été mis régulièrement à la disposition des handicapés mentaux.

Les recommandations du Comité d'étude peuvent aboutir aux résultats suivants:

* L'utilisation complète des possibilités et des débouchés qui peuvent être créés et offerts par les services de soutien existants. Pour cela, il faudrait par exemple que les collèges communautaires et les écoles offrent toute une gamme de cours préparant à l'emploi et que la commission économique régionale et le ministère du Commerce et du Développement, agissant de concert avec les collectivités, y mettent sur pied des entreprises et y

créent des emplois; il faudrait aussi pouvoir employer les programmes d'apprentissage et de formation industrielle subventionnés par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre pour assurer la formation en milieu de travail.

* La mise en place d'une infrastructure locale et régionale permettant de concevoir, de préparer, de gérer et de coordonner entre eux les plans de soutien destinés aux handicapés, en se fondant sur les aptitudes et les besoins de chacun et de la collectivité où il vit. Ces plans favoriseraient l'utilisation complète des débouchés existants et de ceux qui seraient créés. On s'en inspirerait aussi pour planifier, prévoir et élaborer des programmes, recruter du personnel, décider des installations nécessaires et élaborer des programmes de formation du personnel aux niveaux local, régional et provincial.

* La participation accrue du ministère des Services sociaux qui appuierait ainsi une vaste gamme de services, de programmes et d'initiatives visant à aider les adultes déficients mentaux à acquérir des connaissances et à choisir, obtenir et conserver un emploi convenable. À cette fin, il y aurait lieu de profiter davantage des accords de partage des coûts conclus entre le gouvernement fédéral et la Province.

* L'amélioration de l'aide accordée aux familles pour qu'elles soient encore mieux en mesure d'assurer le soutien voulu aux enfants qui vivent à domicile; dans les cas où les enfants et les adultes ne peuvent vivre dans leur famille, il faut accroître l'appui accordé aux foyers et aux établissements qui les abritent. Outre les recommandations portant sur la mise en place d'une infrastructure locale et régionale devant permettre de concevoir et de coordonner entre eux les mécanismes de soutien, il faut aussi améliorer la qualité et l'éventail des services professionnels offerts aux familles et aux responsables des programmes.

En substance, les recommandations du Comité d'étude mettent l'accent sur la création de possibilités et de débouchés au Nouveau-Brunswick qui favoriseront le développement et la mise en valeur des aptitudes des enfants et des adultes déficients mentaux, de sorte qu'ils puissent participer autant que possible à la vie de la collectivité où ils vivent et y exercer un emploi satisfaisant.

Il ne fait plus aucun doute désormais que les personnes affligées d'un handicap ont le droit et la capacité de travailler. Les recommandations du Comité d'étude ont pour objet de faire respecter ce droit et de favoriser le développement des aptitudes des handicapés et des collectivités où ils vivent. Il faudra à cette fin élaborer de nouvelles méthodes, mettre davantage à profit les programmes existants offerts à la population dans son ensemble et créer de nouveaux programmes et de nouveaux débouchés. Enfin, les efforts visant à assurer un avenir meilleur aux handicapés et à accroître leur participation à la vie de la société supposeront que tous jouent leur rôle: les handicapés eux-mêmes, les collectivités et le gouvernement.

NOTES